

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет  
имени Н.И. Лобачевского

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*УЧЕБНИК*

Нижний Новгород

2021

УДК 349.2  
ББК Х67.405  
Т 78

*Авторы:*

Голубева Татьяна Михайловна, ассистент: главы 15–16.  
Жильцова Юлия Валерьевна, к.э.н., доцент: глава 11.  
Применко Юлия Викторовна, к.ю.н., доцент: главы 1, 3–4.  
Соловьева Светлана Викторовна, к.ю.н., доцент: главы 6–7, 13.  
Тузина Ирина Дмитриевна, ст. преподаватель: глава 12.  
Филипова Ирина Анатольевна, к.ю.н., доцент: введение, главы 2, 9–10; главы 14 и 17 в соавторстве с В.А. Шавиным.  
Шавин Василий Анатольевич, к.ю.н., доцент: главы 5 и 8; главы 14 и 17 в соавторстве с И.А. Филиповой.

*Рецензенты:*

к.ю.н., доцент Избиенова Т.А.  
к.ю.н., доцент Мельникова В.Г.

**Трудовое право: учебник** / Под ред. С.В. Соловьевой, И.А. Филиповой – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2021. – 194 с.

Учебник предназначен для обучающихся, получающих высшее юридическое образование по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, и содержит информацию по основным темам учебной дисциплины «Трудовое право». Учебник создан коллективом кафедры трудового и экологического права ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

*Печатается по решению*

Ученого совета юридического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского

УДК 349.2  
ББК Х67.405

© Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского, 2021

## Содержание

<b>Введение</b> .....	6
<b>Глава 1. Трудовое право как отрасль российской системы права</b> .....	7
1.1. Понятие и предмет трудового права .....	7
1.2. Метод трудового права .....	10
1.3. Цели, задачи и функции трудового права .....	12
1.4. Система трудового права .....	13
1.5. Соотношение трудового права с иными отраслями российской правовой системы .....	15
<b>Глава 2. История развития трудового законодательства</b> .....	17
2.1. Регулирование отношений по личному найму до XIX века .....	17
2.2. Формирование законодательства о труде в XIX – начале XX веков ..	19
2.3. Советский этап развития трудового законодательства .....	23
2.4. Изменения трудового законодательства в постсоветский период .....	26
<b>Глава 3. Источники трудового права</b> .....	28
3.1. Понятие и классификация источников трудового права .....	28
3.2. Нормативные правовые акты как источники трудового права .....	30
3.3. Нормативные договоры как источники трудового права .....	32
<b>Глава 4. Принципы трудового права</b> .....	35
4.1. Понятие, значение и классификация правовых принципов .....	35
4.2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда .....	36
4.3. Отраслевые принципы трудового права .....	37
<b>Глава 5. Субъекты трудового права</b> .....	42
5.1. Понятие и виды субъектов трудового права .....	42
5.2. Работник как субъект трудового права .....	43
5.3. Работодатель как субъект трудового права .....	47
5.4. Объединения работников и работодателей .....	49
<b>Глава 6. Социальное партнерство</b> .....	52
6.1. Социальное партнерство в России: понятие, значение, принципы организации и взаимодействия .....	52
6.2. Коллективные переговоры .....	56
6.3. Акты социального партнерства .....	58
<b>Глава 7. Занятость населения</b> .....	64
7.1. Понятие и виды занятости .....	64
7.2. Государственная политика занятости .....	66
7.2. Понятие безработицы. Правовой статус безработного .....	69
7.3. Трудоустройство и его формы .....	73
<b>Глава 8. Трудовой договор</b> .....	77
8.1. Понятие, стороны и порядок заключения трудового договора .....	77
8.2. Содержание трудового договора .....	80

8.3. Изменение трудового договора .....	85
8.4. Прекращение трудового договора .....	86
<b>Глава 9. Рабочее время .....</b>	<b>92</b>
9.1. Понятие рабочего времени и его значение .....	92
9.2. Виды рабочего времени .....	93
9.3. Режимы рабочего времени .....	98
9.4. Ненормированный рабочий день .....	101
<b>Глава 10. Время отдыха .....</b>	<b>104</b>
10.1. Понятие и классификация времени отдыха .....	104
10.2. Кратковременный отдых .....	105
10.3. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления отпусков .....	109
<b>Глава 11. Оплата труда .....</b>	<b>115</b>
11.1. Понятие и формы оплаты труда .....	115
11.2. Минимальный размер оплаты труда и его соотношение с прожиточным минимумом .....	118
11.3. Системы оплаты труда .....	119
11.4. Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных .....	123
<b>Глава 12. Гарантии и компенсации работникам .....</b>	<b>128</b>
12.1. Понятие гарантий и компенсаций работникам .....	128
12.2. Гарантии, предусмотренные трудовым законодательством .....	131
12.3. Компенсации работникам .....	137
<b>Глава 13. Дисциплина труда .....</b>	<b>140</b>
13.1. Дисциплина труда: понятие, значение, методы обеспечения .....	140
13.3. Поощрение работников .....	142
13.4. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания привлечения .....	144
13.5. Порядок применения дисциплинарных взысканий (дисциплинарное производство) .....	147
<b>Глава 14. Материальная ответственность .....</b>	<b>151</b>
14.1. Понятие материальной ответственности сторон трудовых отношений .....	151
14.2. Материальная ответственность работодателя .....	152
14.3. Материальная ответственность работника .....	155
<b>Глава 15. Охрана труда .....</b>	<b>160</b>
15.1. Понятие и значение охраны труда .....	160
15.2. Обязанности работодателя в области охраны труда .....	163
15.3. Обязанности работника в области охраны труда .....	166
15.4. Специальная оценка условий труда .....	167
15.5. Несчастные случаи на производстве и порядок их расследования ..	170

<b>Глава 16. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства</b> .....	174
16.1. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.....	174
16.2. Полномочия Федеральной инспекции труда .....	177
16.3. Федеральные государственные надзоры .....	180
<b>Глава 17. Трудовые споры</b> .....	183
17.1. Понятие и классификация трудовых споров .....	183
17.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения .....	185
17.3. Коллективные трудовые споры и порядок их урегулирования .....	187
17.4. Право работников на забастовку и условия его реализации .....	191

## Введение

Трудовое право – одна из дисциплин, входящих в учебную программу студентов, получающих высшее юридическое образование. Как учебная дисциплина трудовое право включает основные положения науки трудового права. Объектом изучения науки является правовое регулирование трудовых отношений и отношений, непосредственно с ними связанных. Трудовые отношения устанавливаются между работодателем и работником по поводу осуществления последним наемного труда за вознаграждение и являются основной формой дохода миллиардов людей в современном мире. Распространенность трудовых отношений – причина востребованности трудового права.

Настоящий учебник призван помочь студентам в освоении курса трудового права путем доступного изложения теоретических вопросов каждой темы с демонстрацией в ряде случаев примеров из практики. Ознакомление будущих юристов с основными положениями трудового права является необходимым условием для формирования профессиональных компетенций.

Курс трудового права можно разделить на две части: общую и особенную. Изучая общую часть, студенты осваивают такие вопросы трудового права как принципы правового регулирования труда, источники трудового права, правовой статус субъектов трудового права и т.д. Особенная часть включает такие институты трудового права как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплина труда, материальная ответственность, охрана труда и т.д.

В основу подготовки по трудовому праву студентами должно быть положено изучение Трудового кодекса РФ (*далее – ТК РФ*), после чего рекомендуется обратиться за разъяснениями к тексту учебника, иным материалам. Помимо ТК РФ студенты должны сформировать представление о содержании нормативных правовых актов, касающихся разных вопросов трудового права: занятости, статуса профессиональных союзов, специальной оценки условий труда и т.д. Отдельное внимание следует уделить социально-партнерским соглашениям, заключаемым представителями работников и работодателей.

# Глава 1. Трудовое право как отрасль российской системы права

## 1.1. Понятие и предмет трудового права

Понятие «труд» является достаточно широким. По мнению С.И. Ожегова, труд – это целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей<sup>1</sup>. В.И. Далем это понятие трактуется как «работа, занятие, упражнение, дело; все, что требует усилий, старания и заботы; всякое напряжение телесных или умственных сил»<sup>2</sup>.

Трудовое право как отрасль права отражает в себе все процессы, происходящие в экономической, политической, социальной жизни общества, в его нормах находит свое отражение состояние общества, проблемные социально-значимые вопросы, требующие урегулирования с правовых позиций для дальнейшего применения в обществе.

Отрасль трудового права представляет собой систему правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности наемных работников. Нормами трудового права урегулирован труд в общественной организации труда, которая представляет собой взаимосвязь между людьми в процессе совместной деятельности. Трудовое законодательство распространяется на всех работников, с которыми заключены трудовые договоры, независимо от того, кто является работодателем (государственное учреждение, акционерное общество, муниципальное предприятие, индивидуальный предприниматель и т.д.).

Все отрасли права, как известно из теории права, отграничиваются друг от друга по двум основным критериям – предмету и методу правового регулирования. Предмет трудового права как отрасли составляют:

- трудовые отношения;
- отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Понятие трудовых отношений закреплено в ст. 15 ТК РФ. Под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

Из определения, установленного законодателем, можно выделить следующие признаки трудовых отношений:

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: АЗЪ. 1995.

<sup>2</sup> Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Т. 4: М.: Русский язык. 1991.

1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении двух сторон, а именно – работника и работодателя. В этом проявляется конституционно закрепленный принцип свободы труда, который связан с запретом принудительного труда. Трудовые отношения должны основываться на свободном волеизъявлении сторон по вступлению в эти отношения.

2. Налицествует определенная трудовая функция, то есть работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью, с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой лицу работы.

3. Трудовая функция выполняется работником лично, невозможно привлечение к выполнению своей работы третьих лиц.

4. Трудовые отношения являются возмездными: за работу, выполняемую работником, он получает от работодателя заработную плату. Волонтерская, общественная работа не относится к группе трудовых отношений в силу своей безвозмездности.

5. Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка (*далее* – ПВТР), утверждаемым работодателем.

6. Работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям закона условия труда работника.

Указанные признаки помогают отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых и иных отношений, связанных с трудом. Это имеет большое практическое значение, в первую очередь, при возникновении споров, связанных с нарушением трудовых прав человека.

Итак, в предмет трудового права входят не все отношения, фактически связанные с трудом (их можно рассматривать как трудовые отношения в широком смысле слова), а только те отношения, которые возникают в результате заключения трудового договора (трудовые отношения в узком смысле слова). Почему?

Во-первых, не все отношения, возникающие в обществе, требуют правовой регламентации в принципе, например, человек может трудиться только для себя, своей семьи, делая уборку в квартире, работая на даче и т.д.

Во-вторых, лицо вправе заниматься предпринимательством, а эта деятельность регулируется гражданским правом.

В-третьих, работа может выполняться по договорам подряда, поручения, комиссии, авторскому договору, то есть отношения могут быть фактически связаны с трудом, но возникают они в результате заключения гражданско-правового договора и, соответственно, регулируются нормами гражданского права.

В то же время, ч. 4 ст. 11 ТК РФ устанавливает, что если договор гражданско-правового характера формально прикрывает реальные трудовые отношения между работодателем и работником, то при обращении последнего в суд к таким отношениям могут быть применены нормы трудового законодательства.



Если в гражданском праве выполняется труд в интересах другого лица, значение имеет только предоставление исполнителем результатов труда. В трудовом праве важна организация труда работников, которую осуществляет работодатель. Согласно нормам ТК РФ, работник в процессе работы подчиняется ПВТР, действующим у работодателя, он в определенное время приходит на работу и уходит с работы, имеет право на ежегодный отпуск, на оплату больничного листа. Для сравнения, подрядчик – это лицо выполняющее определенную работу по договору подряда, он более свободен в распределении своего труда в течение суток, недели, иного периода в рамках срока действия договора подряда, другая сторона – заказчик не может свободно вмешиваться в процесс работы, в то же время он не обязан создавать безопасные условия труда, оплачивать подрядчику больничный и т.д.

Трудовые отношения занимают центральное место среди отношений, урегулированных нормами трудового права, они являются ядром предмета отрасли трудового права. В общей сложности в предмет трудового права входят десять групп отношений. Помимо трудовых отношений в предмет трудового права входят перечисленные в ст. 1 ТК РФ отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В науке трудового права принято объединять отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в три подгруппы:

- 1) отношения, предшествующие трудовым;
- 2) отношения, сопутствующие трудовым;
- 3) отношения, вытекающие из трудовых.

Данные группы сформированы по критерию временной относительности к трудовым отношениям. Придерживаясь такой классификации, необходимо понимать, что она носит условный характер, и некоторые отношения могут относиться как к одной группе, так и к другой.

Например, отношения по организации труда и управлению трудом относятся к условной группе сопутствующих трудовым отношениям. Эта группа отношений не раскрывается трудовым законодательством, к ним можно отнести:

- отношения, связанные с учетом мнения представительного органа работников по вопросу принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- обсуждение работодателем вопросов о работе организации с участием представителей работников и т.д.

Другой пример – отношения по разрешению трудовых споров, они могут как сопутствовать трудовым (например, работник оспаривает законность наложения дисциплинарного взыскания работодателем), так и вытекать из трудовых (когда работник уже уволен, но считает такое увольнение необоснованным) и даже предшествовать трудовым, если лицу было отказано в трудоустройстве, но данное лицо считает отказ дискриминационным и обратилось в суд за защитой своих интересов.

## 1.2. Метод трудового права

Метод трудового права – это совокупность приемов и способов воздействия трудового права на регулируемые им общественные отношения. Метод отражает содержание правовых норм трудового законодательства и реализуется через них.

Метод трудового права является комплексным, для него характерно сочетание элементов диспозитивности и императивности, единства и дифференциации регулирования, централизованного и локального регулирования, возможность договорного регулирования отношений, равноправие сторон трудовых отношений при заключении трудового договора и его расторжении в сочетании с подчинением работника работодателю в процессе труда.

Рассмотрим в чем проявляются вышеперечисленные признаки метода трудового права.

Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда. Централизованное нормативное регулирование позволяет установить минимальный уровень гарантий трудовых прав работников (продолжительность рабочего времени, минимальная оплата труда), которые нельзя понизить путем договорного или локального регулирования. Централизованно установленный минимум гарантий трудовых прав, может быть изменен только в сторону повышения. Роль локального регулирования – предусмотреть все нюансы на уровне конкретного работодателя.

Другой особенностью метода трудового права является сочетание диспозитивного и императивного способов регулирования отношений. Диспозитивность проявляется при заключении трудового договора, который

дает возможность сторонам по своему усмотрению и желанию определить характер отношений. Однако, пределы такой самостоятельности ограничены нормами императивного характера. Диспозитивные и рекомендательные нормы дают возможность выбора одного из нескольких вариантов поведения, устанавливая основы, предоставляя сторонам трудового отношения право определить свое поведение с учетом особенностей труда.

Договорной метод правового регулирования демонстрирует равноправие сторон трудового договора, как при заключении, так и при расторжении договора, возможности включения дополнительных условий, улучшающих положение работника, предоставление дополнительных льгот и гарантий со стороны работодателя. Данный метод используется и при заключении коллективных договоров и социально-партнерских соглашений.

Юридическая свобода сторон трудовых отношений не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Равноправие сторон трудового договора при его заключении и расторжении сочетается с подчинением работника в процессе осуществления труда работодательской власти.

Единство правового регулирования заключается в существовании общих конституционных принципов и установлении на федеральном уровне общеправовых норм, распространяющихся на всех участников правоотношений в сфере труда и действующих на всей территории России. Вместе с тем, в дифференциации находят отражение особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Этот метод учитывает условия труда, климатические условия, физиологические и психологические особенности организма, специфику и характер труда.

Проявление дифференциации регулирования – специальные нормы, предназначенные для разных категорий работников, могут составлять отдельный нормативный правовой акт или включаться в законы, содержащие общие нормы. Специальные нормы могут быть трех видов:

- нормы-льготы (большая часть специальных норм: о сокращении рабочего дня, удлинении отпуска, повышении оплаты труда и т.д.);
- нормы-изъятия (ограничивающие права по сравнению с общим регулированием: запрет забастовок для государственных служащих, запрет работы по совместительству, связанной с управлением транспортом, для водителей и т.д.);
- нормы-приспособления (дополнительные условия прекращения трудового договора с работником-педагогом и т.д.).

Еще одной особенностью метода трудового права является участие работников через своих представителей (в первую очередь, профсоюзов) в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав. К примеру, ряд локальных нормативных актов работодатель принимает с обязательным учетом мнения представителей работников (ст. 372 ТК РФ).

Имеются и особые способы защиты прав, характерные только для отрасли трудового права. Так, в качестве органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, ТК РФ предусматривает комиссию по трудовым спорам, а при коллективных трудовых спорах – примирительную комиссию, посредника и трудовой арбитраж.

### **1.3. Цели, задачи и функции трудового права**

Цели трудового права совпадают с целями трудового законодательства, зафиксированными в ст. 1 ТК РФ:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового права являются:

- 1) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства;
- 2) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Функции трудового права – это «основные направления правового воздействия данной отрасли на регулируемые общественные отношения, отражающие не только настоящее, но и будущее трудового права, реализация которых призвана достичь цели и обеспечить решение задач в сфере наемного труда, стоящих перед государством и перед трудовым правом»<sup>3</sup>.

Система функций трудового права включает в себя функции, свойственные праву в целом, так называемые общеправовые функции, и собственные или отраслевые. Регулятивная и охранительная функции, являясь общеправовыми функциями, обусловлены социальным назначением трудового права и необходимостью охраны общественных отношений, являющихся предметом трудового права как самостоятельной отрасли.

Регулятивная функция устанавливает позитивные правила поведения, обеспечивает правовые стимулы, льготы, поощрения, гарантии, преимущества, что способствует удовлетворению интересов как работников, так и работодателей.

Охранительная функция реализуется путем правовых ограничений, обязанностей, запретов, наказаний, целью которых является охрана общественных отношений в сфере труда. Эта функция вторична по отношению к регулятивной функции, производна от нее и призвана ее обеспечивать. Охрана и защита трудовых прав необходима тогда, когда нарушаются права работников или работодателей.

---

<sup>3</sup> Трудовое право России: учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко. 2-е изд. М.: Проспект. 2019.

Отраслевые функции трудового права определяются его социальным назначением. Одной из основных функций трудового права является экономическая. Цели экономической функции – стабильное развитие рынка труда, оформление легальных трудовых отношений, повышение производительности труда, создание новых рабочих мест, внедрение новых технологий производства, создание конкурентоспособного производства, повышение материального благосостояния работников.

Основная цель социальной функции трудового права – обеспечение работнику реализации его социальных прав (на отдых, охрану труда, на нормирование труда и гарантированную государством минимальную оплату труда, на защиту от безработицы и т.д.) Социальная функция является одной из важнейших в трудовом праве, так как обеспечивает гражданам социальные права, закрепленные в Конституции РФ. Особую роль играет данная функция в обеспечении трудовых прав отдельных категорий граждан, таких как женщины, подростки, лица с ограниченной трудоспособностью, лица с семейными обязанностями. Социальная функция реализуется через предоставление льгот, прав, дополнительных гарантий работникам, которые трудятся в опасных и вредных условиях, в районах Крайнего Севера, при работе в условиях ненормированного рабочего дня. Значимость этой функции подтверждается таким относительно новым понятием в трудовой сфере как «социальный пакет», представляющим собой набор социальных благ за счет средств работодателя.

Защитная функция трудового права выражается в защите прав работника и работодателя. Условно нормы трудового права, выполняющие защитную функцию, можно разделить на две группы. К первой могут быть отнесены нормы, которые осуществляют защиту работника от произвола работодателя путем запретов и ограничений, к их числу относятся:

- запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора;
- запрет направления в служебные командировки, запрет работы в ночное время для отдельных категорий работников;
- запрет привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.

Во вторую группу входят нормы, регулирующие защиту уже нарушенных трудовых прав и свобод. Наиболее действенной является норма ст. 8 ТК РФ, запрещающая ухудшать нормами локальных нормативных актов положение работников по сравнению с правилами, установленными трудовым законодательством.

#### **1.4. Система трудового права**

Говоря о месте самой отрасли трудового права в системе российского права, следует отталкиваться от положений теории права, в соответствии с которыми наиболее крупное разделение российского права заключается в делении всей правовой материи на публичное и частное право. В этом ключе

трудовое право можно отнести к частному праву. Тем не менее, более широкое использование императивного метода правового регулирования, чем, например, в гражданском праве, позволяет выделить трудовое право, а равно ряд иных отраслей права (например, право социального обеспечения) в область социального права, находящуюся между публичным и частным.

Трудовое право представляет собой значительную по объему совокупность правовых норм, эти нормы были приняты в разное время, разными субъектами правотворчества, поэтому требуют систематизации.

Наукой права предложена классификация правовых норм, предполагающая деление на две основные части – Общую и Особенную. В Общую часть включены нормы, которые распространяются на все общественные отношения в рамках трудового права, они носят общий характер, применимы ко всем или большинству правовых институтов, определяют основные принципы и задачи правового регулирования, разграничивают компетенцию России и субъектов РФ по правовому регулированию труда.

Нормы Особенной части трудового права регулируют отдельные аспекты трудовых правоотношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений. Особенная часть включает в себя следующие группы норм, регулирующих определенные виды общественных отношений (правовые институты):

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- оплата труда;
- гарантии и компенсации работникам;
- дисциплина труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- охрана труда;
- материальная ответственность сторон трудового договора;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- трудовые споры и т.д.

Если обратиться к содержанию ТК РФ, то можно увидеть, что перечень институтов трудового права во многом совпадает с наименованием различных разделов ТК РФ. Необходимо иметь в виду, что система трудового права достаточно динамична, изменяется и развивается под воздействием развития общества в целом.

Если система трудового права – это упорядоченная совокупность норм трудового права, то система трудового законодательства – это совокупность связанных между собой иерархией и соподчиненностью нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда. ТК РФ создает основу правовой регламентации отношений в сфере труда, иные нормативные правовые акты не могут противоречить ТК РФ, иначе регулируя отношения в сфере труда. Не

является противоречием обособленное регулирование отношений в тех случаях, когда сам ТК РФ допускает такую возможность, например, в отношении государственных и муниципальных служащих (ст. 11 ТК РФ).

### **1.5. Соотношение трудового права с иными отраслями российской правовой системы**

К смежным с трудовым правом отраслям российского права можно отнести, в первую очередь, гражданское право, административное право и право социального обеспечения, но определенные «точки соприкосновения» трудовое право имеет и с некоторыми иными отраслями права.

Основные положения, относящиеся к предмету, методу и функциям трудового права, рассмотренные выше, позволяют отграничить отрасль трудового права от других, смежных отраслей, которые имеют схожие предмет и метод правового регулирования. Так, например, схожими являются трудовые и некоторые гражданско-правовые отношения, отграничение которых имеет большое значение на практике в силу правовых последствий. Те и другие отношения связаны с трудом. Однако, если для трудового права важен весь процесс труда, то для гражданского права – лишь результат труда (например, результат, передаваемый от подрядчика к заказчику по акту приема-передачи). В гражданско-правовых отношениях, как и в трудовых, человек получает вознаграждение за свой труд, но трудовым законодательством установлен минимальный размер оплаты труда, гарантированный государством. Отличием является и подчинение лица, работающего по трудовому договору, ПВТР. Работник имеет право на социальные гарантии, которые на исполнителя по гражданско-правовому договору не распространяются.

Трудовое право «пересекается» с административным правом по вопросам регулировании труда государственных служащих. По ст. 11 ТК РФ на госслужащих действие трудового законодательства распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ о государственной службе, таким образом, труд этой категории работников регулируется во многом нормами административного права, но с учетом основных принципов и положений трудового права. Ряд вопросов, связанных с трудом на госслужбе регулируются нормами трудового права по причине отсутствия регулирования специальным законодательством.

Административным правом устанавливается и ответственность за некоторые нарушения в сфере труда, например, нарушение норм трудового законодательства (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, далее – КоАП РФ), нарушение норм охраны труда (ст. 5.27.1 КоАП РФ) и т.д. При упоминании об ответственности можно подчеркнуть и связь с уголовным правом – некоторые наиболее тяжкие правонарушения в сфере труда влекут

уголовную ответственность (статьи 143, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ (*далее* – УК РФ).

Трудовое право соприкасается с гражданским процессуальным правом по поводу рассмотрения трудовых споров в суде. Правила рассмотрения таких споров установлены Гражданским процессуальным кодексом РФ (*далее* – ГПК РФ). Вместе с тем, для рассмотрения трудовых споров установлены отдельные специфические правила о порядке и сроках рассмотрения дел, возможности использования примирительных процедур, наличия комиссий по трудовым спорам и т.д.

В значительной степени трудовое право соприкасается с правом социального обеспечения, которое до недавнего времени было его частью. Если трудовое право регулирует трудовые отношения между работодателем и работником, то право социального обеспечения – правоотношения, возникающие по вопросам социальной защиты граждан, состоявших в трудовых отношениях, а также никогда не работавших граждан (в том числе по причине инвалидности, болезни).

Правоотношения по социальному обеспечению могут возникать либо после трудовых отношений (выход на пенсию), либо предшествовать им (получение социальных пособий детьми), либо сопутствовать им (получение пенсий и мер социальной поддержки работающими пенсионерами). Размер пенсионного обеспечения зависит от страхового стажа работника. Характер и условия труда влияют на уровень пенсионного обеспечения. Однако, эти две отрасли отличаются по предмету и методу правового регулирования. Если в праве социального обеспечения основной метод – централизованное регулирование, то в трудовом праве он сочетается с договорным методом.

Нельзя не упомянуть и конституционное право, которым устанавливаются исходные положения для всех отраслей права: гражданского, уголовного, административного, трудового и т.д. Именно на уровне Конституции РФ закреплены основные права и свободы в сфере труда.



## Глава 2. История развития трудового законодательства

### 2.1. Регулирование отношений по личному найму до XIX века

Фрагменты регулирования труда встречаются в древнейших памятниках права. Так, в Законе Ур-Наммы, названном в честь основателя III династии шумерских правителей (III тысячелетие до н.э.), уже присутствуют зачатки института охраны прав беременных женщин, договора, связанного с исполнением определенного объема работы (договора подряда), порядка оплаты труда по договору, схожего с договором личного найма<sup>4</sup>.

Правовое регулирование отношений по поводу наемного труда можно обнаружить и в период античности. В Древнем Риме был известен договор личного найма в услужение, регулируемый нормами частного права. В условиях рабовладельческого общества такой договор не мог быть широко распространенным, так как основную рабочую силу составляли рабы. Договор найма был одним из возможных оснований возникновения обязательств. К разряду консенсуальных договоров римляне относили две разновидности договора найма: *locatio conductio operarum*, по которому труд одного лица передавался другому за вознаграждение, и *locatio conductio operis*, отличавшийся от первого тем, что другому лицу передавался не труд вообще, а определенное количество труда, необходимое для совершения какого-либо предприятия (договор подряда).

*Locatio conductio operarum* достаточно хорошо проработан в римском праве. Была выявлена такая особенность предмета соглашения как выполнение отдельных услуг по указанию нанимателя, установлена обязанность нанявшегося исполнять услуги лично, без замены себя другим лицом. Римляне сформулировали два важнейших признака договора найма: несамостоятельность работника и личное выполнение работы. Римские источники предусматривали и основания недействительности договоров: если исходное соглашение было прикрыто другим, маскирующим первое соглашением, либо договор был заключен под влиянием угрозы или обмана<sup>5</sup>.

В источниках древнерусского права урегулирование отношений личного найма впервые упоминается в Русской Правде: найм в тиуны или в ключники, так или иначе – в услужение. При поступлении на работу без специального договора человек становился холопом. Позднее, в законодательстве XII – XV веков неоднократно упоминается договор личного найма, который являлся источником личной кабальной зависимости нанимающегося лица. К концу XV века ситуация начала меняться, так как Судебник 1496 г. уже предусматривал,

---

<sup>4</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Формирование трудового законодательства: концептуальные подходы в контексте глобальных процессов и отечественного опыта досоветского периода // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2019. № 13.

<sup>5</sup> Аكوпова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние: автореферат дисс. канд. юрид. наук. М. 2003.

что нанявшееся на работу лицо, не дослужившее своего срока, лишается платы, но не попадает в личную зависимость от своего нанимателя. В то же время еще в Соборном Уложении 1649 г. упоминается что, если работник в течение 3-х месяцев не отработает кабалу, он остается холопом, причем именно хозяин определяет: отработал работник выданный аванс или нет.

Вернемся к мировому опыту. Появление первых нормативных правовых актов о труде лично свободных лиц в мире условно можно отнести к XIV веку, примером может служить статут Эдуарда III 1349 г. С начала XVII века до середины XVIII века в регулировании труда явно преобладали публично-правовые принципы (что было связано с относительно небольшим числом лично свободных людей, неразвитостью правовой культуры, небольшой экономической потребностью в свободном труде при низком развитии производственной базы и т.д.<sup>6</sup>), а с конца XVIII века господствующими в этом процессе стали частноправовые основы, вмешательство государства было сведено к минимуму. Это стимулировало развитие предпринимательства и промышленности, но имело негативные последствия социального характера – жесткую эксплуатацию детского и женского труда, фактически не ограниченное рабочее время, отсутствие элементарных санитарно-гигиенических условий на рабочих местах<sup>7</sup>. Промышленное развитие конца XVIII – начала XIX веков сопровождалось безжалостной эксплуатацией рабочих при полном отсутствии норм охраны труда, 14 – 16-часовом рабочем дне, детском труде с 5 – 6 лет, отсутствии каких-либо отпусков и больничных.

В России личный найм также становится достаточно распространенным явлением с XVIII века. В частности, при Екатерине II договор личного найма заключался для выполнения работ по дому, в сельском хозяйстве, в промысловых цехах и на мануфактурах. Свобода воли при заключении такого договора, как правило, была ограничена. Женщины заключали его с согласия мужа или отца, крепостные крестьяне – с согласия помещика. В то же время, преобладающая часть работников в промышленности трудились на иных основаниях. Еще со времен реформ Петра I, нацеленных на развитие производства, потребовалось увеличение числа работников, но так как до 1861 г. в России существовало крепостное право, привлечение к труду осуществлялось преимущественно в принудительном порядке. К фабрикам прикреплялись крепостные крестьяне, пойманные бродяги, преступники. Как и в зарубежных странах, эксплуатация их труда носила жесткий характер, условия труда были невыносимыми. Значительное число среди работников составляли женщины и дети. В законодательстве того периода встречаются положения, связанные с регулированием труда (указы Петра I о приписных к мануфактурам и заводам крестьянских и казенных людях, Регламент 1722 г.), связанные с ограничением

---

<sup>6</sup> Буассанад П. От нашествия варваров до эпохи Возрождения. Жизнь и труд в Средневековой Европе. М.: Полиграф. 2010.

<sup>7</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: в 2-х. т. Т. 1: Историко-правовое введение: Общ. ч: Коллективное трудовое право: Учеб. М.: Проспект. 2003.

продолжительности рабочего дня и установлением максимального размера оплаты труда.

## 2.2. Формирование законодательства о труде в XIX – начале XX веков

Возникновение законодательства о наемном труде как относительно самостоятельного массива нормативных правовых актов можно констатировать в XIX веке. Первый закон о труде был принят в Великобритании в 1802 г., он ограничил детский труд, позднее были приняты законы о труде в Германии, Франции и других европейских странах.

Сначала ограничения коснулись применения детского труда (малолетних детей, а позднее – подростков), потом появились нормы об охране труда женщин (находящихся в состоянии беременности, позже – остальных лиц женского пола), далее была урегулирована работа лиц, трудящихся в наиболее тяжелых и вредных условиях (на металлургических производствах, подземных работах и т.д.). Еще позднее были введены нормы, направленные на защиту всех работников, в том числе совершеннолетних работников мужского пола, ограничивающие продолжительность рабочего времени и устанавливающие требования по охране труда, заработной плате и т.д.

Прообраз трудового договора появился в России с принятием правительством Положения от 24.05.1835 «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», включавшего 10 статей (*далее* – Положение 1835 года). Данный документ по сути являлся первым российским нормативным актом, определяющим положение наемных работников. Это еще не трудовое законодательство, а фабричное – новый элемент российского дореволюционного законодательства, свод правил, регулирующих права и обязанности фабрично-заводских рабочих и их отношения с нанимателем на территории Российской империи. Понятие договора личного найма в российском законодательстве того времени отсутствовало. Впервые его определение было сформулировано Правительствующим Сенатом в решении Гражданского департамента № 537 1875 г. : «Договор личного найма есть соглашение о принятии на себя нанявшимся исполнения в пользу нанимателя личных работ, услужения, должностей и вообще личного труда физического или умственного»<sup>8</sup>.

Как указывал известный цивилист Г.Ф. Шершеневич, причины вмешательства государства в отношения фабрикантов и рабочих в России сильно отличались от иных стран: «на Западе фабричное законодательство появляется в то время, когда фабричный рабочий был лично свободен. В России потребность фабричного законодательства была вызвана именно недостатком вольнонаемного труда. Фабрики работали при помощи или приписанных к ним крепостных, или посредством найма отпущенных их господами на оброк. Последняя категория вызывала столкновение интересов фабрикантов и

---

<sup>8</sup> Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб. 2000.

помещиков. Первые, нуждаясь в вольном труде, протестовали против права помещика отрывать своих крепостных по своему усмотрению, вторые считали это право своей неотъемлемой привилегией<sup>9</sup>. Положение 1835 г. запрещает помещику требовать рабочего до истечения срока договора, тем самым защищая интересы фабриканта. Но и рабочий не вправе оставить работу в этот период, а вот работодатель может отпустить рабочего досрочно из-за невыполнения им обязанностей или ненадлежащего поведения.

Фабрикант вправе заключить письменный договор найма или выдать рабочему «рядный лист». Он обязан вести учетные книги и вывешивать правила распорядка, но их содержание определяет по своему усмотрению.

С ростом количества наемных работников и по причине тяжелых условий труда увеличивается размах протестных выступлений. Это вызывает необходимость со стороны государства более четко регламентировать различные стороны отношений по найму работников. В 1845 г. было принято Положение «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста». Закон формально запрещает ночной труд детей до 12 лет, но никакого наказания за нарушение не предусматривает.

В том же году были увеличены наказания за организацию рабочих стачек и забастовок. Единственным преимуществом для работников стало исключение из уголовного законодательства (Уложения о наказаниях 1866 г.) положения о приравнивании выступлений против фабриканта к восстанию против государственной власти.

К концу XIX – началу XX века были изданы также законы:

- «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 01.06.1882;

- «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» от 12.06.1884;

- «О найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры» от 03.06.1886;

- «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» от 02.07.1897 (11,5 ч. – в дневную смену, 10 ч. в – ночную смену и в субботные дни);

- «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности» от 02.06.1903 и т.д.

Новое законодательство содержит положения об удостоверении сделки о найме рабочей книжкой или удержанием паспорта, об ответственности нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки, об установлении обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих, об ответственности за прогулы и самовольный уход рабочих.

Например, Закон от 01.06.1882 «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» устанавливает запрет на работу детей до 12 лет, для подростков от 12 до 15 лет ограничивает время работы 8-ю часами в день, не более 4-х часов без перерыва, запрещает ночную (с 9 вечера до 5 утра) и

---

<sup>9</sup> Шершеневич Г.Ф. Торговое право. Т. 1. § 26 «Фабричные рабочие». М.: Юрайт. 2019.

воскресную работу, а также применение детского труда на вредных производствах. Законом фабриканты обязываются давать возможность детям, не имевшим свидетельства об окончании как минимум одноклассного народного училища, посещать школы не менее 3-х часов в день или 18 часов в неделю.

Наибольшее практическое значение имеет закон от 03.06.1886 «О найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры», согласно которому договор найма мог заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок, а также на время исполнения какой-либо работы. Договор оформлялся путем выдачи работнику расчетной книжки, в которой отражались основные условия найма рабочей силы. При поступлении на работу лицу запрещалось без ведома хозяина брать другую работу; ПВТР, разрабатываемые хозяином, утверждались фабричной инспекцией труда и выставлялись во всех мастерских. Этот закон ограничивал и основания прекращения трудовых отношений, среди них названы: дерзость, дурное поведение и болезнь работника. В соответствии с законом при найме на определенный срок каждая из сторон могла отказаться от договора, предупредив о своем намерении за 2 недели, в то время как стачка и подстрекательство к ней, самовольный отказ от работы запрещались под угрозой ареста на срок до 1 месяца.

Именно с принятием указанного выше закона некоторые правоведы связывают первые «сигналы» о возникновении новой отрасли – трудового права, предметом которой выступают отношения по найму рабочей силы и использованию ее в процессе труда. На данном этапе очевидно превосходство работодателя над принимаемым работником, как следствие, жесткая эксплуатация наемных рабочих продолжалась, даже имеющееся законодательство не соблюдалось, отсутствовали инструменты контроля. Так, например, продолжительность рабочего дня могла достигать 18 часов, а дети работали в ночное время, условия труда были антисанитарными и травмоопасными, за различные провинности к работникам применялись штрафные санкции.

Трудовое законодательство в России было разработано позднее, чем в экономически развитых странах Запада, в силу чего зарубежные нормативные правовые акты стали объектом анализа. Изучение иностранного опыта осуществлялось для выявления возможностей его использования при формировании российского законодательства в этой области, что нашло отражение в работе многочисленных комиссий по подготовке проектов трудово-правовых актов, действовавших со второй половины XIX века. К примеру, первая межведомственная комиссия, созданная при петербургском градоначальнике в 1859 г., а также комиссия под председательством члена Совета министра внутренних дел А.Ф. Штакельберга (1859 – 1862 годы) во многом ориентировались на иностранное законодательство<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Лушников А.М. Генезис и становление (антология) сравнительного трудового права и права социального обеспечения в дореволюционной России (вторая половина XIX – начало XX вв.) // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2008. № 3.

Рабочее движение и являющаяся его следствием революция 1905 – 1907 годов подтолкнули государственную власть к проведению определенных реформ: было отменено административное преследование рабочих, участвовавших в стачках, и уголовная ответственность за забастовки, стало разрешено создавать профсоюзы.

В 1913 г. был издан первый кодифицированный акт в сфере труда – Устав о промышленном труде (4 раздела 597 статей). Первый раздел касался надзора за промышленными предприятиями. Второй содержал положения об условиях труда (порядке найма, рабочем времени, функциях старост и т.д.). Третий раздел посвящен возможным взысканиям за нарушение постановлений о промышленном труде, четвертый – возмещению вреда работникам, потерпевшим вследствие несчастных случаев на производстве. Принятие Устава о промышленном труде не повлекло существенных изменений в положении рабочих.

Хотя по преобладающему среди правоведов мнению, трудовое право как отрасль начало формироваться после Октябрьской революции 1917 г., уже в 1912 – 1913 годах в Московском коммерческом институте Н.Л. Тихомировым читался курс «Рабочее законодательство», а в 1915 – 1916 годах Л.С. Талем преподавался курс «Промышленное право». Это указывает на процесс формирования учебной дисциплины, которая позднее стала именоваться «Трудовое право».

Таким образом, теоретический фундамент трудового права начал создаваться с XVIII века сначала внутри горного, фабричного и полицейского (административного) права, а общие положения трудового договора – с XIX века внутри гражданского права<sup>11</sup>. Можно подытожить, что формирование трудового права как самостоятельной отрасли происходило вследствие двух встречных процессов: с одной стороны, выделения и обособления трудового договора как специфической частноправовой сделки из сферы гражданско-правового регулирования, с другой стороны, выделения в качестве особого предмета правового регулирования со стороны государства взаимоотношений между трудом и капиталом из сферы административного (полицейского) права<sup>12</sup>.

В результате февральской революции 1917 г. Россия перестала быть монархией, была провозглашена демократическая республика. При временном правительстве были разработаны 3 проекта нормативных правовых актов в сфере труда:

- проект закона «О трудовом договоре»;
- проект закона «О стачках» (согласно которому стачки рабочих в частных общественных и казенных заведениях, имеющие целью защиту экономических, правовых и политических интересов рабочих, правомерны и ненаказуемы);
- проект правил «О расчетных книжках».

---

<sup>11</sup> Соболев С.А. Проблемы современного понимания истории трудового договора в России // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2017. Т. 27. № 6.

<sup>12</sup> Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1996.

### 2.3. Советский этап развития трудового законодательства

После Октябрьской революции 1917 г. старый режим был уничтожен, государство провозглашается государством победившего пролетариата – это предопределило принципиальные изменения в правовом регулировании наемного труда. Советом народных комиссаров (правительством) был издан Декрет от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне», узаконивший одно из основных требований рабочего движения, он устанавливал также 48-часовую рабочую неделю. Следующим актом стала Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая в январе 1918 г. III Всероссийским съездом Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов. В п. 4 Декларации предусмотрено введение всеобщей трудовой повинности с целью уничтожения паразитических слоев общества.

Позднее появились Постановление Совета народных комиссаров от 14.06.1918 «Об отпусках» и Положение от 02.07.1918 «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». В декабре 1918 г. был принят первый Кодекс законов о труде (*далее – КЗоТ*), состоявший из 137 статей. Он распространялся на всех лиц, работавших за вознаграждение на всех предприятиях, в учреждениях и хозяйствах (советских, общественных, частных и домашних), а также на всех частных лиц, применявших чужой труд за плату.

Первый и второй разделы КЗоТа 1918 г. были посвящены трудовой повинности и праву применения труда. Третий раздел регулировал порядок предоставления работы, с целью чего создавались отделы распределения рабочей силы. Четвертый и пятый разделы регламентировали предварительные испытания, перевод и увольнение работников. В шестом разделе речь шла о продолжительности рабочего времени (не более 8 часов днем и ночью). Надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляла инспекция труда, состоявшая в ведении Народного комиссариата труда (министерства труда), инспекторы труда избирались советами профсоюзов. Правовые инспекторы имели право привлекать к уголовной ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

Если оформление трудовых отношений до 1917 г. осуществлялось путем заключения договора личного найма, а порядок его заключения регламентировался гражданским, полицейским, фабричным, горным законодательством, то в советский период стал заключаться трудовой договор, урегулированный специально созданным трудовым законодательством.

Помимо КЗоТа в 1918 г. были приняты также следующие нормативные акты в сфере труда (как приложения к нему):

- Правила о порядке установления нетрудоспособности;
- Правила о выдаче пособий трудящимся во время болезни;
- Правила о безработных и о выдаче им пособий;
- Правила о трудовых книжках;
- Правила об еженедельном отдыхе и праздничных днях.

КЗоТ 1918 г. большое внимание уделял предварительному испытанию для принимаемого на работу лица. Ст. 32 устанавливала его продолжительность: не более 6 дней для рабочих, две недели – для неквалифицированных и менее ответственных видов труда в советских учреждениях и месяц – для квалифицированных и ответственных работ. Испытание рассматривалось в качестве необходимого элемента при приеме на работу. Лицо считалось окончательно принятым только после признания его выдержавшим испытание.

Трудовой договор в России впервые был законодательно закреплен в 1922 г. Ст. 17 КЗоТ 1922 г. содержала положение о том, что трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона – нанимающийся – предоставляет свою рабочую силу другой стороне – нанимателю – за вознаграждение.

В этот период трудовой договор еще окончательно не отделился от смежных гражданско-правовых договоров, к примеру, договор подряда отнесен к трудовым договорам. С завершением гражданской войны в экономической жизни намечается переход к новой экономической политике, что влечет отмену трудовой повинности, замену регламентации труда нормированием, возрождение договорных начал. Привлечение к труду теперь осуществляется исключительно по трудовому договору.

Трудовые отношения возникают по свободному соглашению сторон и этим же свободным соглашением устанавливаются конкретные условия труда. В КЗоТе 1922 г. были названы основные признаки трудового договора:

- 1) это соглашение;
- 2) рабочая сила предоставляется в распоряжение работодателя (нанимателя);
- 3) труд носит возмездный характер.

Не обязательно заключение трудового договора в письменной форме, достаточно устной. Все условия договора фиксируются в расчетных книжках, выдаваемых рабочим и служащим (кроме лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, а также лиц, поступающих на срок менее недели) в течение 7 дней со дня приема на работу.

Расчетная книжка является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора. В случае неполноты, неясности в заполнении расчетной книжки тяжесть доказательства лежит на нанимателе. Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора, его наличие и содержание могут доказываться другими документами и свидетельскими показаниями, а наниматель за невыдачу расчетной книжки привлекается к административной ответственности.

Наука трудового права к началу 30-х годов четко разграничила трудовое и гражданское право, не допуская автоматического переноса в область договорных трудовых отношений гражданско-правовых начал. Трудовой договор был отграничен от договора подряда. Тогда же обозначилась тенденция к ужесточению трудового законодательства. Доминировать стала нормативистская теория права, сводящая понятие источника права к



законодательству. Трудовой договор утратил значение соглашения работника с собственником средств производства об условиях предоставления рабочей силы.

В 1965 г. правительством было принято решение о проведении в стране хозяйственной реформы, суть которой заключалась в усилении экономических методов руководства, расширении хозяйственной самостоятельности предприятий и максимальном внедрении хозяйственного расчета. Осуществить это можно было только путем сочетания централизованного и локального способов регулирования трудовых отношений. В 1970 г. принимается закон СССР «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Впервые получает легальное закрепление определяющий признак трудового договора, принципиально отличающий его от гражданско-правовых соглашений о труде – подчинение работника власти работодателя: выполнение работы «с подчинением внутреннему трудовому распорядку» (ст. 8). Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, время оплаты вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника увеличивается до 3-х месяцев.

Через год появляется новый КЗоТ, включающий уже 256 статей. КЗоТ 1971 г. рассматривает трудовой договор как соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому он обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 15 КЗоТ 1971 г.). В КЗоТе подробно регламентировался порядок заключения трудового договора, предусмотрена как устная, так и письменная его форма (на практике обычно договоры заключались в форме устного соглашения), прием на работу оформлялся приказом администрации и объявлялся работнику под роспись.

Условия трудового договора частично устанавливались по соглашению сторон, частично определялись законом. Недействительными были любые условия, ухудшающие положение работника по сравнению с КЗоТом, иными законами, коллективным договором и ПВТР. Новая Конституция СССР 1977 г. расширила понятие права на труд, включающее теперь и право на выбор профессии, род занятий и работу в соответствии с призванием, способностями, образованием, но с учетом общественных потребностей. Тогда же впервые нашло отражение понятие трудового коллектива как субъекта права. Согласно ст. 8 Конституции СССР 1977 г., трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития, в подготовке и расстановке кадров, в обсуждении и решении вопросов управления предприятиями и учреждениями, улучшения условий труда и быта, использования средств, предназначенных для развития производства.

## 2.4. Изменения трудового законодательства в постсоветский период

Во второй половине 80-х годов была проведена попытка повысить эффективность экономики в рамках социалистической системы, основной упор сделан на самоуправление трудовых коллективов и развитие кооперации. Были приняты законы СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» и от 30.06.1987 «О государственном предприятии (объединении)».

Дальнейшие перемены в политике и экономике повлекли изменения в трудовом законодательстве. Были усилены позиции работодателей, расширена их самостоятельность. В 1992 г. в КЗоТ был внесен ряд изменений и дополнений:

- запрещен принудительный труд (в связи с чем причины увольнения работника по собственному желанию перестали делиться на уважительные и неуважительные, от чего зависели сроки предупреждения о расторжении договора);

- исключены виды дисциплинарных взысканий, фактически являвшихся принуждением к труду (перевод на нижеоплачиваемую работу, смещение на низшую должность);

- по-новому в соответствии с международными нормами сформулированы права и обязанности работников и т.д.

Возможность включения в трудовой договор ряда факультативных условий потребовала обязательной письменной формы договора. Трудовой договор теперь именовался «договор (контракт)» по аналогии с законодательством ряда западных стран. Контракт рассматривался как особый вид трудового договора, позволяющий установить условия, отличающиеся от предусмотренных в КЗоТе, что фактически снижало уровень социальных гарантий для работников.

Конституция РФ 1993 г. впервые на конституционном уровне провозгласила свободу труда. Нацеленность на создание рыночной экономики, усиление хозяйственной самостоятельности предприятий обусловили переход от командно-административных начал к экономико-правовым средствам регулирования труда. Многочисленные поправки в продолжавший действовать КЗоТ 1971 г. привели к тому, что одни его нормы стали противоречить другим. О необходимости принятия нового кодекса, регулирующего отношения в сфере труда, высказывались различные политические силы, споры затянулись почти на десятилетие после принятия Конституции 1993 г. Только в конце 2001 г. был принят новый кодифицированный акт в сфере труда.

ТК РФ, действующий с 01.02.2002, расширил договорную свободу при регламентации трудовых отношений по сравнению с централизованным способом их регламентирования в советское время. В то же время ТК РФ:

- исключил двойственность наименования – трудовой договор (контракт);
- обозначил в качестве работодателей не только организации, но и граждан;
- установил, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека;

- устранил необходимость получения работодателем согласия со стороны профсоюзных органов при принятии решений, оставив лишь учет мнения;
- сузил перечень дисциплинарных взысканий (был исключен строгий договор) и т.д.

ТК РФ представляет собой компромиссный вариант между социальными завоеваниями советского периода и новыми экономическими условиями в стране. В 2006 г. вступила в силу новая редакция ТК РФ, в его статьи было внесено около 300 поправок, в частности: об увеличении числа оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, о процедуре оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1) и т.д.

Позднее значительные изменения вносились в ТК РФ в 2008 г. – проведенная административная реформа коснулась и трудового законодательства, внесенные изменения были направлены на уточнение и перераспределение полномочий между органами государственной власти федерального и регионального уровней, а также органами местного самоуправления. В 2013 г. внесены поправки, связанные с дистанционной занятостью, введены понятия профессиональных стандартов и квалификации работника, аттестацию рабочих мест сменила специальная оценка условий труда.

С 2016 г. обязательным стало применение профессиональных стандартов работодателями, если требования к квалификации сотрудника установлены ТК РФ, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами. В этом же году был принят Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который предусматривает возможность проведения профессионального экзамена, при помощи которого выявляется соответствие квалификации работника положениям профессионального стандарта. Примерно в это же время вступили в действие поправки о запрещении заемного труда (аутстаффинга и лизинга персонала), была усилена административная ответственность работодателей за задержку выплаты зарплаты и за разглашение персональных данных (выделено несколько составов правонарушений в области защиты персональных данных вместо одного).

В конце 2019 г. в трудовое законодательство введены нормы о переводе трудовых книжек в электронный формат и расширении электронного документооборота, а в 2020 г. в связи с пандемией *COVID-19* появились специальные нормы, регулирующие удаленную работу: в ТК РФ были внесены поправки Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

## Глава 3. Источники трудового права

### 3.1. Понятие и классификация источников трудового права

Как известно из теории права, выделяются материальные источники права (развивающиеся общественные отношения), идеальные источники (правосознание) и юридические источники (формы права, содержащие правовые нормы).

Все юридические источники (формы права), в свою очередь, могут быть классифицированы по видам:

- нормативные правовые акты;
- договоры нормативного содержания;
- правовые обычаи;
- правовые прецеденты;
- своды религиозных правил;
- правовая доктрина и т.д.

Эта классификация охватывает формы права, характерные для разных стран мира. В России общепризнанными источниками права являются нормативные правовые акты и договоры нормативного содержания, это в полной мере относится и к трудовому праву.

Источники трудового права представляют собой результаты нормотворческой деятельности государственных органов, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений<sup>13</sup>.

Система источников трудового права имеет свои характерные особенности:

1) в нее входят не только нормативные правовые акты, принятые органами государственной власти, но и локальные нормативные акты, утверждаемые работодателями;

2) приоритет в применении имеют акты, устанавливающие наиболее благоприятные условия для работника (если норма локального нормативного акта более выгодна для работника, чем норма федерального закона – будет применяться она);

3) особое место в системе источников трудового права в группе подзаконных актов занимают акты Министерства труда и социальной защиты РФ (далее – Минтруд РФ);

4) значительную часть источников составляют нормативные договоры, заключаемые на разных уровнях социального партнерства.

Как уже упоминалось выше, по форме источники трудового права делятся на нормативные правовые акты (законодательство) и договоры нормативного содержания (нормативные договоры), подробнее об обоих видах источников будет упомянуто в следующих разделах главы.

---

<sup>13</sup> Гуценко К.Ф. и др. Источники российского права. Вопросы теории и истории. Москва. 2009.

По сфере действия (в территориальном аспекте) источники трудового права могут быть международными, национальными (для федеративных государств, в том числе России – федеральными), региональными, муниципальными и локальными, по степени универсальности – отраслевыми и межотраслевыми.

Акты судебной практики не признаются источниками права в России, но играют большую роль, в том числе, в трудовом праве. Так, постановлениями Конституционного Суда РФ формулируются заключения о соответствии норм какого-либо нормативного акта содержанию Конституции РФ. Акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу согласно ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде РФ». Примеры постановлений Конституционного Суда РФ, касающиеся трудового законодательства:

- Постановление от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева»;

- Постановление от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» и т.д.

Для правоприменения большое значение имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ, который вправе давать руководящие разъяснения, обязательные для российских судов при разрешении трудовых споров. Принимая постановления, Пленум Верховного Суда РФ не только толкует законодательство, но и восполняет пробелы в правовом регулировании, то есть фактически создает новые правила поведения.

К примеру, в связи с вопросами, нередко возникавшими у судов при применении ТК РФ сразу после его принятия, Пленум Верховного Суда РФ издал Постановление от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ» (далее – постановление Пленума ВС РФ № 2).

Другие примеры постановлений Пленума Верховного Суда РФ, касающиеся вопросов трудового права:

- Постановление от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;

- Постановление от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» и т.д.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ не затрагивают интересов определенных лиц, формально адресованы всем нижестоящим судам, а фактически – неопределенному кругу лиц, тем самым дают возможность сторонникам расширения круга источников права утверждать, что данные акты судебной власти могут претендовать на роль источников права.

### 3.2. Нормативные правовые акты как источники трудового права

Нормативные правовые акты составляют законодательство в широком смысле слова и, как известно из теории права, делятся на законы (законодательство в узком смысле слова) и подзаконные акты.

Высшим по юридической силе актом является основной закон – Конституция РФ, обладающая верховенством по отношению ко всем иным актам. Она является важнейшим источником права для всех отраслей российской правовой системы, в том числе и трудового права.

Конституция РФ:

Во-первых, устанавливает основы конституционного строя страны, обозначает Россию как правовое государство (ст. 1), в котором человек, его права и свободы, в частности, в социально-трудовой сфере, являются высшей ценностью (ст. 2), а также как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст. 7).

Во-вторых, закрепляет основы правового статуса личности: основные права человека гарантируются в соответствии с международными нормами и признаются неотчуждаемыми (ст. 17), они являются непосредственно действующими (ст. 18), государство гарантирует равенство прав человека и гражданина, запрещение дискриминации по признакам социальной, расовой национальной, языковой религиозной принадлежности (ст. 19).

В-третьих, провозглашает основные трудовые права и свободы (ст. 37):

1) свобода труда, возможность без какого-либо принуждения выбирать род деятельности и профессию, право не трудиться;

2) право на труд в достойных условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (это не является закреплением права на труд в классическом понимании, работодатель не обязан предоставить работу каждому желающему, но в случае приема лица на работу работодатель должен обеспечить условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, установленным на государственном уровне);

3) право на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

4) право на защиту от безработицы (социальное государство обязано создать систему служб занятости населения и помогает трудоустройству лиц, которые не смогли найти работу самостоятельно);

5) право на отдых, в том числе на ежегодный оплачиваемый отпуск;

6) право на трудовые споры, индивидуальные и коллективные, в том числе, право на забастовку как крайнее проявление коллективного трудового спора.

В-четвертых, перечисляет другие права и свободы, имеющие определенное отношение к социальной сфере, например:

1) право на объединение, в том числе, в профессиональные союзы (ст. 30);

2) право на равный доступ к государственной службе (ст. 32);

3) свобода предпринимательства (ст. 34);

4) право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца (ст. 39);

5) право на охрану здоровья, в том числе, при осуществлении трудовой деятельности (ст. 41);

6) право на образование, повышение квалификации (ст. 43);

7) свобода творчества, включающая свободу преподавания (ст. 44).

В-пятых, называет гарантии осуществления прав, включая трудовые права:

- право на судебную защиту (ст. 46);

- право на получение квалифицированной юридической помощи, в том числе, в случаях, предусмотренных законом, бесплатно (ст. 48);

- право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями органов государственной власти и их должностных лиц (ст. 53);

- недопустимость отрицания или умаления прав человека (ст. 55);

- недопустимость произвольного ограничения прав, в первую очередь, должностными лицами государственных органов (ч. 3 ст. 55, ст. 56);

В-шестых, пункт «к» ст. 72 Конституции РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ, предоставляя возможность субъектам РФ издавать законы по вопросам трудового права.

В-седьмых, Конституцией РФ регулируется порядок принятия федеральных законов (статьи 104 – 107), а значительное число источников трудового права составляют именно федеральные законы, одним из которых является и ТК РФ.

Отдельные нормы федеральных конституционных законов могут касаться сферы труда, к примеру, п. «ж» ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» устанавливает запрет забастовок в период действия чрезвычайного положения.

Среди федеральных законов – источников трудового права первое место занимает ТК РФ как специальный нормативный правовой акт, комплексно регулирующий значительную часть отношений в сфере труда. Помимо ТК РФ в качестве примера законов – источников трудового права можно назвать, например, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и т.д.

Помимо федеральных законов, источниками трудового права могут быть и законы субъектов РФ, например:

- Закон Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-З «О социальном партнерстве»;

- Закон Нижегородской области от 10.05.2006 № 40-З «О государственной гражданской службе Нижегородской области»;

- Закон Нижегородской области от 26.12.2007 № 191-З «О квотировании рабочих мест» и т.д.

Среди подзаконных актов высшей юридической силой обладают указы Президента РФ, за ними следуют постановления и распоряжения Правительства РФ, которые должны соответствовать федеральным законам и указам Президента РФ.

Примерами таких актов – источников трудового права могут быть:

- Указ Президента РФ от 13.07.2020 № 455 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы»;
- Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» и т.д.

Источниками трудового права могут быть и акты министерств и ведомств, например, Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» и т.д.

Среди источников трудового права могут быть названы некоторые подзаконные акты субъектов РФ. Акты органов местного самоуправления также могут содержать отдельные нормы трудового права (обычно в сфере занятости).

Специфическим источником трудового права являются локальные нормативные акты, нацеленные на регулирование социально-трудовых отношений у конкретного работодателя. Локальные нормативные акты разрабатываются и принимаются непосредственно работодателем, а в случаях, установленных ТК РФ, с участием представительного органа работников. Примерами локальных нормативных актов являются ПВТР, Положение об оплате труда, положения о подразделениях (отделах) организации, должностные инструкции и т.д. Локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

### **3.3. Нормативные договоры как источники трудового права**

Нормативные договоры или договоры нормативного содержания – второй вид источников трудового права. Такие договоры по уровню делятся на международные, национальные, региональные, территориальные и локальные, а по количеству участников – двусторонние, трехсторонние и многосторонние.

Рассмотрим международные договоры – источники трудового права.

К многосторонним договорам относятся:

- Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей Организации объединенных наций (*далее* – ООН) 10.12.1948 (в ст. 23 которой закреплено право на труд);



- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 (статьи 6 – 9 касаются трудовых прав);
- Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 (ст. 8 – запрет принудительного труда);
- Европейская конвенция о правах человека от 04.11.1950, ратифицированная Россией в 1998 г.;
- Европейская социальная хартия от 03.05.1996, ратифицированная Россией в 2009 г. и т.д.

К многосторонним международным договорам относятся также конвенции Международной организации труда (*далее* – МОТ). За 100 лет функционирования МОТ приняла около 200 международных конвенций о труде, из которых Россия, как правопреемница СССР, ратифицировала более 70. Среди конвенций МОТ, ратифицированных Россией, можно назвать:

- Конвенцию МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 г.;
- Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
- Конвенцию МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;
- Конвенцию МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г. и ряд других.

Ратификация конвенции МОТ предполагает принятие федерального закона о ратификации соответствующей конвенции.

К двусторонним международным договорам – источникам трудового права относятся соглашения между правительствами двух государств, устанавливающих на принципах взаимности определенные преференции в сфере труда гражданам каждого из этих государств на территории другого из двух государств. Примером может служить Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Молдова от 27.05.1993 «О трудовой деятельности и социальной защите граждан РФ и Республики Молдова, работающих за пределами границ своих государств».

Внутригосударственные договоры как источники трудового права:

1) Генеральное соглашение – трехсторонний договор между правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей по регулированию социально-трудовых отношений, например, «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 – 2020 годы»;

2) отраслевые соглашения, заключаемые на федеральном уровне между отраслевым профсоюзом и объединением работодателей, например, Отраслевое соглашение по авиационной промышленности РФ на 2020 – 2022 годы от 14.02.2020, Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ на 2020 – 2022 годы от 30.12.2019 и т.д.;

3) соглашения в социально-трудовой сфере на уровне субъектов РФ, например, Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 – 2020 годы от 09.01.2018 и т.д.;

4) соглашения на уровне муниципального образования;

5) коллективные договоры, заключаемые между трудовым коллективом и конкретным работодателем после проведения коллективных переговоров.

## Глава 4. Принципы трудового права

### 4.1. Понятие, значение и классификация правовых принципов

Принципы права – это выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений. Принципы следует отличать от правосознания, которое выражает оценочное суждение людей об общеобязательных правилах поведения, а также от конкретных правовых норм. Основные правовые принципы, обладая всеобщностью и обязательностью, выражают сущность не одной, а многих отраслей права, они закрепляются в Конституции РФ, декларациях и законах. С помощью принципа права нельзя урегулировать конкретные отношения, однако он дает возможность правильно понять сущность нормы, регламентирующей эти отношения. В некоторых случаях правовые принципы восполняют пробелы законодательного регулирования отдельных сторон общественных отношений, не регулируемых нормами права.

Принципы права помогают раскрыть содержание правовых норм, регулирующих те или иные отношения. Определяя сущность и содержание действующих правовых норм, они являются фундаментом будущих правовых актов и, таким образом, восполняют пробелы законодательства, могут быть применены при аналогии права. Именно принципы обладают объединительной силой для формирования из отдельных норм права единой отраслевой системы. Вместе с предметом и методом, принципы формируют ту или иную отрасль права и выполняют роль основополагающего и направляющего фактора.

Принципы не создаются искусственно, они отражают уже существующие отношения в обществе и, будучи закрепленными в правовых актах, уже сами оказывают правовое воздействие на эти отношения.

По сфере действия принципы делятся на:

1) общеправовые, действие которых распространяется на все отрасли российского права, они зафиксированы непосредственно в Конституции РФ, среди них:

- принцип законности (ст. 15);
- принцип демократизма (ст. 3);
- принцип гуманизма (ст. 2);
- принцип равноправия (ст. 19) и т.д.

2) межотраслевые принципы – основополагающие начала, значимые для нескольких отраслей права, они также обычно содержатся в Конституции РФ, к ним относится, например, принцип свободы труда (ст. 37), который важен для трудового, административного и гражданского права; принцип свободы договора (ст. 8), имеющий распространение в гражданском, трудовом, семейном праве.

3) отраслевые принципы, отражающие специфику норм одной из отраслей права. Так, принципы трудового права закреплены в ТК РФ, они связаны со

всеми или с большинством составляющих отрасль правовых институтов. К примеру, межотраслевые принципы свободы труда и свободы договора в трудовом праве трансформируются в отраслевой принцип свободы трудового договора, предоставляющий наибольшую степень самоопределения сторонам трудового отношения – работнику и работодателю;

4) внутриотраслевые принципы, действие которых распространяется на один из институтов определенной отрасли права.

К примеру, в трудовом праве к внутриотраслевым принципам можно отнести принципы социального партнерства, закрепленные в ст. 24 ТК РФ:

- уважение и учет интересов сторон социального партнерства;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств и т.д.

Другим примером могут служить принципы института трудового договора, в частности, принцип определенности трудовой функции, который получил закрепление в ст. 60 ТК РФ и лежит в основе правовых норм об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, запрещая требовать от работника выполнения работы, не обусловленной договором.

#### **4.2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда**

В регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений присутствуют все перечисленные в предыдущем разделе группы правовых принципов. Отдельное внимание стоит обратить на межотраслевые принципы. Данные принципы, как правило, текстуально совпадают с основными правами и свободами человека, предусмотренными Конституцией РФ, и конкретизируются в отдельных отраслях, в том числе в трудовом праве, если имеют отношение к труду и социальной защите работников.

Конституция РФ закрепляет такие межотраслевые принципы правового регулирования труда:

- 1) свобода труда как возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37);
- 2) право на охрану здоровья (ст. 41);
- 3) право на образование (ст. 43);
- 4) право на объединение, свободу деятельности общественных объединений (ст. 30) и т.д.

Эти принципы распространяются на всех граждан и проявляются во всех отраслях, регулирующих отношения, так или иначе связанные с трудом.

К примеру, свобода труда включает право на свободное использование способностей для любой, в том числе предпринимательской, деятельности и свободу наемного труда через возможное заключение трудового договора, договора подряда или авторского договора.

Второй из названных принципов – право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов и других поступлений. Государством финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию системы здравоохранения. Межотраслевому принципу соответствует отраслевой, предусматривающий обязанность работодателя создать благоприятные санитарно-гигиенические условия рабочей среды.

Следующий межотраслевой принцип – право граждан на образование применительно к трудовому праву трансформируется в право на повышение квалификации работников и переподготовку.

Как видим, межотраслевые принципы определяют регулирование отношений, каким-либо образом связанных с трудом, не только по трудовому договору, но и подпадающих под регулирование смежных отраслей – гражданского и административного права, а иногда и права социального обеспечения. Поэтому к межотраслевым принципам также могут быть отнесены: свобода договора, обеспечение достойной жизни и свободного развития человека, обеспечение государственной поддержки и т.д.

### **4.3. Отраслевые принципы трудового права**

Принципы трудового права, как и любой отрасли права, представляют собой главные положения, составляющие основу, отражающие суть действующего законодательства, в данном случае – трудового.

По мнению М.О. Буяновой и О.В. Смирнова, под принципами трудового права следует понимать закрепленные в законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда<sup>14</sup>.

По мнению С.В. Мазуренко<sup>15</sup>, по своей природе принципы российского трудового права – это основополагающие элементы национального и международного трудового права, «первооснова», в связи с чем их не следует отождествлять с неопределенными «началами», «правовыми идеями». С позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания принципы относятся к основополагающим элементам российского трудового права, характеризующим его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права.

---

<sup>14</sup> Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: РГ-Пресс. 2018.

<sup>15</sup> Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права: дисс. канд. юрид. наук. М. 2020.

Принципы трудового права могут быть классифицированы по следующим основаниям:

1) уровень правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- основополагающие принципы российского права;
- общие принципы российского трудового права;
- специальные принципы отдельных институтов российского трудового права.

2) иерархия принципов права:

- основополагающие принципы российского права (имеют приоритет перед общими принципами российского трудового права и принципами институтов трудового права);
- общие принципы российского трудового права (обладают приоритетом перед принципами институтов трудового права).

3) формы внешнего выражения принципов права:

- выраженные в письменной форме;
- установившиеся в результате реализации в фактических общественных отношениях субъектами права.

Как указывал профессор К.Н. Гусов, значение принципов трудового права проявляется в пяти аспектах:

- 1) они кратко отражают содержание системы норм трудового права;
- 2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства;
- 3) служат одним из оснований объединения отдельных норм в систему отрасли;
- 4) определяют положение субъектов трудового права;
- 5) являются структурной основой для системы отрасли, группировки норм по институтам и подинститутам<sup>16</sup>.

По мнению И.И. Андриановской<sup>17</sup>, наиболее системно принципы трудового права были представлены еще в трудах Н.Г. Александрова, позднее перечень принципов дополнялся, усовершенствовались их формулировки, но преемственная суть принципов сохранилась. В качестве основных принципов Н.Г. Александровым выделены:

- подлинная свобода трудового договора;
- охрана от необоснованных отказов в приеме на работу и от незаконных увольнений;
- право на гарантированную государством заработную плату;
- обязанность трудиться с соблюдением ПВТР;
- законодательное ограничение рабочего дня, обеспечение отпусков, безопасных условий труда и т.д.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Трудовое право. Учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова. М. 2013.

<sup>17</sup> Андриановская И.И. Соотношение системы принципов трудового права и структуры Трудового кодекса РФ // Юридическая техника. 2020. № 14.

<sup>18</sup> Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник. М. 1959.

В настоящее время отраслевые принципы трудового права закреплены в ст. 2 ТК РФ, отдельные из них раскрываются в статьях 3 и 4 ТК РФ.

Одним из важнейших принципов трудового права является принцип свободы труда (свободы трудового договора). Он включает в себя право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Данный принцип, как уже упоминалось выше, имеет конституционную основу. Принцип свободы трудового договора действует не только при его заключении, но красной нитью проходит через все трудовые правоотношения, включая изменение и прекращение договора.

Принцип свободы труда дополняется запрещением принудительного труда, отдельно раскрытым в ст. 4 ТК РФ. Закон не только запрещает принудительный труд, но и закрепляет понятие принудительного труда, основанное на международных нормах. Под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду законодатель относит работу, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, в то время как в соответствии с законом он вправе отказаться от ее выполнения, в том числе, в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, например, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты.

По сути, ст. 3 ТК РФ воспроизводит положения конвенций МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. и № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.

К принудительному труду не относится работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе, введением чрезвычайного или военного положения, работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (бедствия или угрозы бедствия – пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии) либо работа по приговору суда (например, обязательные или исправительные работы, предусмотренные в качестве уголовного наказания статьями 49 и 50 УК РФ).

Законодательное запрещение дискриминации в сфере труда предоставляет гражданам равные возможности для реализации своих способностей и трудовых прав. Согласно ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами лица. Не является дискриминацией в соответствии с трудовым законодательством:

1) отдача предпочтения работнику с большим стажем работы, более высоким уровнем квалификации;

2) предоставление преимуществ несовершеннолетним лицам, инвалидам, беременным женщинам, что обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите;

3) установление различий и предпочтений (а также ограничение прав работников), которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, например:

- отсутствия судимости для лиц, трудоустраиваемых педагогами, требует ст. 331 ТК РФ;

- возрастное ограничение при трудоустройстве в противопожарную службу (до 40 лет) устанавливает ч. 3 ст. 17 Федерального закона от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» и т.д.

Ст. 2 ТК РФ впервые вводит термин «справедливые условия труда», право на которые имеет каждый работник. Право на справедливые условия труда как принцип трудового права включает три составляющие:

- безопасный труд;
- отдых после работы;
- заработная плата, обеспечивающая достойную жизнь работника и его семьи.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве нашел отражение не только в правовых нормах ТК РФ, но и в Конституции РФ (ст. 37), Законе РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ». Государство через органы службы занятости бесплатно оказывает услуги по трудоустройству и профессиональному переобучению, в случае признания гражданина безработным ему выплачивается пособие по безработице.

Еще ряд принципов регулирует функционирование объединений для защиты прав участников отношений, защиту государством трудовых прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров и т.д.

По мнению многих правоведов, ст. 2 ТК РФ нуждается в корректировке как по форме, так и содержанию. По словам И.И. Андриановской, целесообразно распределить отраслевые принципы в соответствии со структурой ТК РФ, отражающей в целом систему трудового права как отрасли. Сначала необходимо перечислить общеотраслевые принципы, затем основные отраслевые: первые



задают фундамент для всех норм отрасли, которые закладывают основу каждого института трудового права<sup>19</sup>.

Таким образом, в ст. 2 ТК РФ нужно включить следующие принципы общеотраслевого характера:

- свобода труда и свобода трудового договора;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- единство и дифференциация в правовом регулировании труда;
- сочетание государственного и договорного регулирования труда;
- недопустимость злоупотребления правом.

После этих принципов следует перечислить основные отраслевые принципы, помещая их в последовательности, определяемой расположением институтов трудового права.

---

<sup>19</sup> Андриановская И.И. Соотношение системы принципов трудового права и структуры Трудового кодекса РФ // Юридическая техника. 2020. № 14.

## Глава 5. Субъекты трудового права

### 5.1. Понятие и виды субъектов трудового права

Трудовое правоотношение, как и любое правоотношение, включает три элемента: субъекты, объекты и содержание. Субъекты правоотношения – это его участники, которые должны обладать правосубъектностью (быть субъектами права). Объектами правоотношения являются те блага, ради которых субъекты вступают в правоотношение, к примеру, объектом трудового правоотношения является оплачиваемый процесс труда: работодатель заинтересован в труде работника, создающего новую стоимость, а работник – в оплате своего труда. Содержанием правоотношения являются субъективные права и юридические обязанности участников правоотношения, закрепленные в трудовом законодательстве.

Субъекты трудового права – это лица потенциально способные быть участниками трудовых отношений и отношений, непосредственно с ними связанных. Существуют несколько классификаций субъектов трудового права.

Классификация субъектов по степени значимости:

- 1) основные субъекты (ими являются работник и работодатель – единственно возможные участники трудовых отношений);
- 2) дополнительные субъекты (все остальные субъекты – участники отношений, непосредственно связанных с трудовыми, но не собственно трудовыми).

Классификация субъектов по численности (по степени организованности):

- 1) индивидуальные (физические лица);
- 2) коллективные (юридические лица и иные субъекты).

К индивидуальным субъектам относятся:

- работники;
- лица, признанные безработными;
- работодатели – физические лица;
- посредники при разрешении коллективных трудовых споров и т.д.

Как видим, физические лица могут выступать в трудовых и тесно связанных с ними отношениях, имея различный правовой статус.

Коллективными субъектами трудового права являются:

- работодатели – юридические лица;
- трудовые коллективы;
- профессиональные союзы;
- объединения работодателей;
- органы службы занятости;
- комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (органы социального партнерства);
- комиссии по трудовым спорам;
- примирительные комиссии;
- трудовые арбитражи;

- федеральная инспекция труда;
- государственные надзоры и т.д.

Каждый из субъектов трудового права имеет свой трудово-правовой статус. Правовой статус субъекта трудового права состоит из таких элементов как:

- трудовая правосубъектность, включающая, право-, дееспособность и деликтоспособность;
- субъективные права и юридические обязанности;
- юридические гарантии реализации прав и обязанностей (общие и специальные);
- юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства, трудового договора, актов социального партнерства.

Детально разработано понятие «правосубъектности» в цивилистической науке, а воплощено – в гражданском законодательстве. Именно цивилистами ведутся основные споры о содержании правосубъектности. В.С. Ем дает классическое определение термина: «Правосубъектность – это социально-правовая возможность субъекта быть участником гражданских правоотношений»<sup>20</sup>.

В трудовом праве понятие правосубъектности разработано в меньшей степени, как и многие другие понятия, привнесенные из смежных отраслей. Под трудовой правосубъектностью понимается способность, признаваемая законодательством о труде, быть субъектом трудовых и тесно связанных с ними отношений, иметь трудовые права и обязанности, своими действиями реализовывать их, отвечать за трудовые правонарушения.

Особенности элементов правового статуса отдельных субъектов трудового права будут рассмотрены в следующих разделах данной главы и в иных главах учебника.

## **5.2. Работник как субъект трудового права**

Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ). Определение, как видим, краткое и довольно формальное, поэтому требует дополнительной расшифровки через термин «трудовые отношения», исходя из существенных признаков которых, работника можно определить как физическое лицо, лично и за плату выполняющее конкретную трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя.

Для работника необходимым условием приобретения трудовой правосубъектности является возраст: по общему правилу лицо должно достичь 16-летнего возраста в соответствии со ст. 63 ТК РФ.

---

<sup>20</sup> Российское гражданское право: Учебник в 2 т. Т. I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / Отв. ред. Е.А. Суханов. 2-е изд. М.: Статут. 2011.

Законом допускается заключение трудовых договоров с лицами, не достигшими 16 лет, при соблюдении ряда дополнительных условий. Лица, получившие общее образование и достигшие 15 лет, могут заключать трудовой договор, если оставили школу до получения общего образования, были отчислены и продолжили обучение в вечерней школе. В таком возрасте закон разрешает осуществлять только легкий труд, не причиняющий вреда здоровью, как физическому, так и психическому.

Выполнение работы по трудовому договору в 14-летнем возрасте возможно, если подросток еще продолжает учиться, но только во внеучебное время и без ущерба учебе (успеваемости). Если же общее образование уже получено, то такого требования, естественно, нет. Дополнительно к этим правилам 14-летнему кандидату придется получить письменные согласия от одного из родителей и от органа опеки.

Сниматься в кино, выступать в театре, цирке, на концертах можно и в более раннем возрасте. Минимального возраста здесь не установлено вообще, зато также требуется письменное согласие одного из родителей и органа опеки, причем в разрешении органа опеки должна быть определена максимальная продолжительность рабочего дня. Трудовой договор с лицом до 14 лет подписывает родитель или лицо, его заменяющее (усыновитель, опекун).

Минимально допустимый возраст приема на работу повышается в ряде случаев. Так, для поступления на государственную службу требуется достижение 18-летнего возраста согласно ст. 21 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (далее – Закон о госслужбе). На работах, которые вредны или опасны для жизни и здоровья, возраст вступления в трудовые отношения тоже не может быть менее 18 лет. На особо опасных работах этот возраст еще выше, например, к работе с токсичными веществами, из которых делают химическое оружие, могут быть допущены только лица старше 20 лет (ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием», далее – Закон о работах с химоружием).

Помимо возраста выделяют еще два критерия, которые влияют на трудовую правосубъектность лица. Первый – это воля (волевой критерий), под которой понимается способность человека руководить своими действиями, иначе говоря – психическое состояние человека. Как известно из цивилистики и уголовного права, наличие воли является одним из аспектов дееспособности и вменяемости, этот критерий включен и в трудовую дееспособность, влияя на объем трудовой правосубъектности.

Второй – это физическое состояние здоровья человека. Этот критерий нашел отражение в ТК РФ, например, по состоянию здоровья работник может быть отстранен от работы, переведен на другую должность, уволен. Ухудшение здоровья может потребовать изменения трудового договора в части должности, режима труда и отдыха. Например, выявление у библиотекаря аллергии на библиотечную пыль не позволит ему продолжить работу в библиотеке, но не помешает трудиться в продуктовом магазине. Поэтому, как правило, состояние

здоровья влияет на объем правосубъектности гражданина, чаще всего, уменьшая ее. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством – это основание для прекращения трудовых отношений с лицом (ст. 83 ТК РФ). Нетрудоспособный гражданин не сможет получить и статус безработного, поскольку таковыми признаются только трудоспособные лица.

В то же время необходимо различать понятия «нетрудоспособность» и «недееспособность». Еще десять лет назад в учебниках по трудовому праву превалировало мнение, что все три составляющих правосубъектности в трудовом праве возникают одновременно в отличие от правосубъектности по гражданскому праву, так как в трудовом праве они неразрывно связаны из-за необходимости выполнять работу лично. Можно предположить, что психически больной человек, находящийся под опекой, не может быть работником, так как не обладает способностью отвечать за свои действия, но позиция Верховного Суда РФ, сформулированная в Определении Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 13-В10-2 по делу об увольнении недееспособного гражданина, ранее принятого на работу, с которым в присутствии и с согласия опекуна был подписан срочный трудовой договор, является иной. Трудовой договор не является сделкой, ничтожность заключения которой недееспособным вследствие психического расстройства лицом установлена Гражданским кодексом РФ (далее – ГК РФ). В то же время ТК РФ не предусматривает в отношении недееспособных лиц каких-либо ограничений гарантированного ст. 37 Конституции РФ права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ст. 20 ТК РФ устанавливает лишь одно условие вступления в трудовые отношения в качестве работника – достижение лицом определенного возраста, это означает что закон не препятствует недееспособному лицу заключать такой договор и выполнять посильную ему работу.

Полный запрет трудовой деятельности для всех недееспособных граждан, несмотря на то, что у таких лиц может быть сохранена способность к труду, противоречит международным нормам, в частности ст. 27 Конвенции ООН «О правах инвалидов» 2006 г. Таким образом, недееспособное лицо обладает возможностью вступать в трудовые отношения при условии:

- 1) работа не относится к видам профессиональной деятельности, для которых имеются ограничения, связанные с наличием психического расстройства (например: работа с источником повышенной опасности, работа с опасными химическими и биологическими веществами, работа, влекущая физические перегрузки и т.д., см.: «Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности», утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377, «Перечень медицинских противопоказаний для работы с использованием

сведений, составляющих государственную тайну», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2011 № 989н и т.д.);

2) для должности не установлен запрет на принятие лиц, признанных недееспособными (например, согласно ст. 16 Закона о госслужбе, лицо не может быть принято на гражданскую службу либо продолжать находиться на гражданской службе в случае признания недееспособным или ограниченно дееспособным);

3) у недееспособного лица сохранена способность к трудовой деятельности, то есть он не является нетрудоспособным лицом по заключению медико-социальной экспертизы.

Еще одним критерием правосубъектности можно назвать гражданство. Трудовая правосубъектность иностранных граждан и лиц без гражданства является ограниченной практически в любом государстве. В России такие лица не могут быть государственными служащими, работниками, должности которых требуют допуска к государственной тайне, и т.д. В принципе не каждый иностранный гражданин может трудоустроиться. Работодатель имеет право заключать трудовой договор с иностранцем лишь при наличии разрешения, выданного Министерством внутренних дел РФ (*далее – МВД РФ*). Такие разрешения выдаются в пределах квоты по группам профессий, как правило, на срок до года. Согласно ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (*далее – Закон об иностранных гражданах*), это требование не касается тех иностранных граждан, которые:

- постоянно или временно проживают в России;
- являются сотрудниками дипломатических представительств или работниками иностранных организаций, выполняющих монтажные работы и сервисное обслуживание поставленного оборудования;
- являются журналистами, аккредитованными в России или студентами российских вузов и т.д.

Граждане отдельных государств приравниваются в трудовых правах к гражданам России в соответствии с международными договорами, например, Договором о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) 2014 г., подписанным Россией, Киргизией, Беларусью, Арменией и Казахстаном и обеспечивающим свободу движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы на территориях этих стран. В соответствии со статьями 97 – 98 данного Договора, трудоустройство граждан стран ЕАЭС в России проходит в упрощенном порядке: работодателю достаточно заключить с таким лицом трудовой договор, направить в МВД РФ уведомление о приеме на работу и поставить лицо на миграционный учет, если работник будет проживать в квартире, предоставленной работодателем. Особенности статуса работников – иностранных граждан содержатся в главе 50.1 ТК РФ и в Законе об иностранных гражданах.

Права и обязанности работников принято подразделять на виды по нескольким основаниям. По форме реализации они могут быть индивидуальными и коллективными. Если взять за основу их правовую природу,

то можно выделить регулятивные и охранительные права и обязанности. Признак «характер обеспечиваемого интереса» дает возможность выделить имущественные и личные неимущественные права и обязанности. Основные права и обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК РФ, но нужно иметь в виду, что значительная часть статей ТК РФ может содержать те или иные права работников.

### 5.3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель – это физическое или юридическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работником (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). Работодатель – юридическое лицо – это организация любой формы собственности (государственной, муниципальной или частной) и любой организационно-правовой формы (акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, учреждение и т.д.). Работодателями могут быть как коммерческие организации, так и некоммерческие.

Юридическое лицо приобретает гражданскую правосубъектность с момента государственной регистрации – внесения записи о его создании в Единый государственный реестр юридических лиц (*далее* – ЕГРЮЛ). По общему правилу юридическое лицо обладает работодательской правосубъектностью – отсутствие указания в законодательстве на условия правосубъектности позволяет всем организациям быть работодателями. Хозяйственные общества и товарищества, а также государственные и муниципальные предприятия наделены определенным имуществом, гарантирующим удовлетворение требований кредиторов. Работодательская правосубъектность казенных предприятий, дочерних и зависимых обществ возникает также с момента государственной регистрации, но ограниченность их способности отвечать за свои действия вследствие недостатка имущества восполняется действиями основных обществ и собственников имущества. Работодательская правосубъектность общественных объединений связана с моментом утверждения фонда оплаты труда – с определением источников формирования имущества и компетенции органов управления по распоряжению ими<sup>21</sup>.

Не следует путать работодателя и руководителя организации – это разные субъекты трудового права. Руководитель организации, например, генеральный директор, работодателем не является, он только представитель работодателя, который в качестве органа управления (единоличного исполнительного органа юридического лица, согласно ГК РФ) своими действиями осуществляет права и обязанности работодателя. Их может осуществлять и иное физическое лицо, которое уполномочено на это органами управления каким-либо документом. Например, генеральный директор организации выдает доверенность директору ее филиала на заключение трудовых договоров, увольнение работников и т.д.

---

<sup>21</sup> Казакова Г.В. Проблемы правосубъектности работодателя: дисс. канд. юрид. наук, СПб: СПбГУ. 2005.

Руководитель любой организации одновременно находится в двух статусах: с одной стороны, он работник, имеющий трудовые отношения с этим юридическим лицом, а с другой стороны, он является представителем работодателя в отношениях с другими работниками.

Законом недостаточно четко определен правовой статус руководителя организации, который одновременно является ее единственным участником (учредителем) или собственником ее имущества. Ч. 2 ст. 273 ТК РФ гласит, что на таких лиц не распространяются положения трудового законодательства, касающиеся работников – руководителей организаций. В то же время, по смыслу ч.1 ст. 15 и ч. 2 ст. 57 ТК РФ работа в должности руководителя является трудовой функцией. Как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (п. 2), трудовая функция руководителя организации состоит в совершении им от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений. Это разъяснение по существу применимо и к деятельности руководителя в случае, когда единственный участник общества и его руководитель является одним лицом. Совершая от имени организации действия по реализации ее прав и обязанностей, единственный участник общества фактически осуществляет трудовую функцию руководителя организации, а это означает возникновение трудовых отношений между работником и работодателем.

Работодателей – физических лиц ТК РФ подразделяет на две неравные группы. Первую можно условно назвать «индивидуальные предприниматели», куда помимо них включаются нотариусы, адвокаты, работающие в адвокатских кабинетах, иные самозанятые лица, деятельность которых подлежит лицензированию или государственной регистрации. По своему правовому статусу индивидуальные предприниматели как работодатели во многом приравнены к работодателям – юридическим лицам.

Ко второй группе относятся физические лица, не являющиеся предпринимателями, которые нанимают работников для помощи в домашнем хозяйстве или для личного обслуживания. Это может быть прием на работу личного водителя, садовника, повара, няни для ребенка и т.д. Правовой статус таких работодателей существенно отличается от общих правил. На практике граждане, желающие воспользоваться подобными услугами, как правило, заключают не трудовые, а гражданско-правовые договоры и обычно со специализированным агентством.

Физические лица вправе стать работодателями, по общему правилу, при наличии гражданской дееспособности. Подростки от 14 до 18 лет приобретают полную работодательскую правосубъектность, если имеют свои собственные доходы (заработок, стипендию и т.д.). Для заключения трудовых договоров им потребуется письменное согласие родителей. Такое же согласие от попечителей требуется и лицам, ограниченным в дееспособности, чтобы заключать трудовые



договоры с работниками, но только для личного обслуживания и помощи по дому, для этих же целей от имени лиц, признанных судом недееспособными, их опекуны могут заключать трудовые договоры с работниками.

Основные права и обязанности работодателя перечислены в ст. 22 ТК РФ. Целью такого перечисления является установление границ организационно-управленческой власти работодателя над работниками.

Текстуально количество прав у работодателей меньше, чем у работников. Это объясняется тем, что работодатель обычно обладает «достаточными экономическими и организационно-управленческими возможностями для самостоятельного удовлетворения своих интересов во взаимоотношениях с работниками и в силу этого не испытывает особой нужды в формализации своих прав с помощью закона. Что же касается работников, то они как раз нуждаются в гарантированном законом объеме статутных трудовых прав, в известной мере предохраняющих их от злоупотребления работодателем своей экономической и организационно-управленческой властью»<sup>22</sup>. Тем самым, законодатель пытается уменьшить неравенство сторон трудового договора, предоставляя больший объем юридических гарантий работнику как экономически более слабому субъекту трудовых отношений.

Совокупность прав и обязанностей работодателя можно классифицировать по группам, основанием деления будет сфера действия:

- права и обязанности, реализуемые в рамках трудового отношения;
- права и обязанности в социально-партнерских отношениях;
- «публичные» права и обязанности по соблюдению трудового законодательства, исполнению предписаний контрольно-надзорных органов и т.д.

#### 5.4. Объединения работников и работодателей

Объединения работников (профсоюзы) и объединения (ассоциации) работодателей создаются для защиты интересов, соответственно, работников и работодателей и осуществления взаимодействия между ними в процессе социального партнерства.

Профсоюзы (англ. *trade unions*) – это старейший инструмент борьбы работников за свои права. Российское законодательство соответствует в этом вопросе международным нормам. Помимо ТК РФ деятельность профсоюзов регламентирована Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах). Закон о профсоюзах создан на основе положений Конвенции МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» 1948 г. Конвенция закрепляет право работников, а равно право работодателей,

---

<sup>22</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). Изд. 2 / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец. 2007.

создавать свои ассоциации или присоединяться к ним по своему усмотрению без какого-либо специального разрешения со стороны.

В Законе о профсоюзах профессиональный союз определяется как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

Членом профсоюза может стать любое лицо с 14 лет, осуществляющее трудовую деятельность. Членами профсоюза могут оставаться временно неработающие граждане, пенсионеры. Нет запрета на членство более чем в одном профсоюзе, например, работник может быть членом профсоюза на основной работе и на работе по совместительству, если это не запрещено уставом самого профсоюза.

Профсоюз, согласно закону, необязательно должен быть зарегистрирован как юридическое лицо, но без такой регистрации он не сможет иметь в собственности имущество и распоряжаться денежными средствами.

Перечень прав профсоюзов достаточно широк. Среди важнейших можно выделить:

- представительство членов профсоюза и трудового коллектива в целом;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений, контроль за их выполнением;
- организация и проведение забастовок;
- контроль за соблюдением законодательства о труде работодателями и их должностными лицами через профсоюзные инспекции труда.

Среди обязанностей профсоюзов можно назвать необходимость вступить в коллективные переговоры в установленный законом срок (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

На практике российские профсоюзы не слишком эффективно отстаивают права работников в сравнении с европейскими профсоюзами. Это объясняется тем, что в странах Европы профсоюзы создавались снизу, долгое время были запрещены и боролись за легализацию своей деятельности. В России дореволюционной они также были запрещены, но после революции 1917 г. государство, позиционирующее себя как государство победившего пролетариата, начало создавать профсоюзы сверху и, несмотря на все постсоветские изменения, основные профсоюзы так и остались, по сути, частью госаппарата.

Порядок создания и функционирования объединений работодателей предусмотрен в Федеральном законе от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», который определяет объединение работодателей как вид ассоциации, основанной на добровольном членстве работодателей (как юридических, так и физических лиц), а также объединений работодателей. В определении дан только один характерный признак объединения – добровольность членства. Еще одной существенной чертой является цель деятельности объединения работодателей – представительство интересов своих

членов во взаимоотношениях с государственными органами, профсоюзами и защита прав работодателей в указанных отношениях.

Деятельность объединений работодателей начинается только со второго – территориального – уровня социального партнерства, это связано с тем, что локальный уровень обеспечивается конкретным работодателем самостоятельно.

Принцип построения структуры объединений работодателей аналогичен профсоюзному: и те, и другие организованы по территориальному, отраслевому или территориально-отраслевому признакам. Наиболее распространена отраслевая модель.

Работодательские ассоциации обладают следующими правами:

- формировать общую для членов объединения позицию по какому-либо вопросу и отстаивать в диалоге с государством и профсоюзами;
- представлять и защищать права и охраняемые законом интересы своих членов;
- инициировать коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению соглашений;
- предлагать для принятия нормативные правовые акты в сфере труда, участвовать в их разработке и обсуждении;
- оспаривать акты, решения, действия (бездействие) государственных органов и их должностных лиц;
- участвовать в создании основных направлений миграционной политики, в определении потребностей в привлечении иностранной рабочей силы и т.д.

## Глава 6. Социальное партнерство

### 6.1. Социальное партнерство в России: понятие, значение, принципы организации и взаимодействия

Согласно ст. 1 ТК РФ, одной из основных задач российского трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Установление социального мира, социального диалога в сфере труда изначально ложится на плечи государства, именно оно является ответственным за укрепление социального партнерства и поддержку данного вектора взаимодействия участников совместного труда.

Поддержание социального диалога между правительствами, работниками и работодателями в целях регламентации условий труда и развития социальной политики определяется в качестве стратегической цели и на международном уровне: Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г. является ориентиром при реализации «Концепции достойного труда» МОТ, в ней на международном уровне обозначена политика решения насущных задач в области занятости, социальной защиты и прав в сфере труда. В очередной раз отмечается, что методы такой политики должны быть построены на принципах социального диалога.

В ст. 23 ТК РФ определяется, что социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии с данным определением основной целью социального партнерства является именно согласование интересов участников совместного труда, которое облекается в различные формы их взаимодействия.

Социальное партнерство характерно не только для сферы труда. Узловой элемент, на базе которого формируется социальное партнерство, это социальная проблема<sup>23</sup>. Таких проблем в современном российском государстве достаточно много: защита окружающей среды и малообеспеченных категорий граждан, семейная политика и проблемы в сфере образования, бизнес-взаимодействие и взаимодействие структур гражданского общества с публичной властью. Законодательство, призванное осуществлять правовое регулирование во всех этих сферах, также развивается в сторону социального диалога.

Исторически сложилось так, что гармонизация общественных отношений коснулась прежде всего трудово-правовой сферы, где производственные конфликты и противоречия между «трудом» и «капиталом» потребовали формирования системы социального партнерства. Процесс развивался сначала в

---

<sup>23</sup> Тиховердова А.В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008.

странах Западной Европы и в США. Исследователи выделяют три модификации социального партнерства в сфере труда:

- германская модель (опыт Австрии, Швейцарии, Германии);
- скандинавская (шведская) модель;
- американская модель.

Иногда выделяется еще и четвертая модель – японская. Различаются они по критериям эффективности: относительно германской модели – это демократия, рост производительности труда, развитие трудовых отношений на мирной основе, предотвращение социальных конфликтов. Для шведской модели критерием эффективности являются социальные результаты, для американской и японской – темпы экономического роста<sup>24</sup>.

В России институт социального партнерства стал формироваться с началом либерализации трудовых отношений (конец 80-х – начало 90-х годов XX века), по мере усиления частноправовых начал в регулировании труда. Впервые термин «социальное партнерство» упоминается в Указе Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», однако определение его в этом акте отсутствовало. Утратившие к настоящему времени силу закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» также повлияли на становление данного института в России.

Основываясь на международных нормах и принципах (конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г.), российская правовая база социального партнерства продолжает развиваться.

Конституционные основы отношений по социальному партнерству заложены в ст. 7 Конституции РФ, определяющей Россию как социальное государство. ТК РФ включает раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (статьи 23 – 55), непосредственно посвященный данному вопросу. Помимо этого, существует ряд федеральных законов, с помощью которых осуществляется правовое регулирование, среди них:

- Закон о профсоюзах;
- Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;
- Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и т.д.

Согласно ст. 72 Конституции РФ, трудовое право находится в совместном ведении России и субъектов РФ, следовательно, в систему источников регулирования социального партнерства входят и законы Нижегородской области. Нормативным правовым актом, определяющим правовые основы становления, организации, функционирования, укрепления и развития

---

<sup>24</sup> Модель И.М, Модель Б.С. Социальное партнерство в системе общественных отношений // Антиномии. 1999. № 1.

социального партнерства является Закон Нижегородской области от 27.04.1999 № 40-3 «О социальном партнерстве».

Социальное партнерство в сфере труда реализуется в формах, предусмотренных ТК РФ (основные формы взаимодействия), а также в иных формах, определенных сторонами. В соответствии со ст. 27 ТК РФ к основным формам отнесены:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективно-договорных актов и их заключению;
- взаимные консультации в виде переговоров по вопросам регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников в лице их представителей в управлении организацией;
- участие сторон в разрешении трудовых споров.

Определенные законодателем формы социального партнерства неравномерно применяются в коллективных трудовых отношениях. Так, например, коллективные переговоры – обязательный этап по заключению коллективно-договорных актов и миновать его нельзя. Взаимные консультации (переговоры) не имеют в законодательстве четкой регламентации и определения. Участие работников в лице их представителей в управлении организацией предусмотрено в статьях 52 – 53 ТК РФ, где перечислены как хорошо организованные действия (учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением или участие в разработке и принятии коллективных договоров), так и нерегламентированные (консультации, обсуждение с работодателем вопросов и планов развития организации).

Социальное партнерство в сфере труда осуществляется на различных уровнях, законодатель в ст. 26 ТК РФ определяет их следующим образом:

- федеральный уровень;
- межрегиональный уровень (в двух или более субъектах РФ);
- региональный уровень (субъекте РФ);
- отраслевой уровень (на уровне одной из отраслей);
- территориальный уровень (в муниципальном образовании);
- локальный уровень (конкретная организация / работодатель).

Взаимодействие сторон социального партнерства строится на определенных принципах, предусмотренных в ст. 24 ТК РФ, в частности:

- равноправие сторон (предполагает равное участие сторон в принятии решений, проявлении инициатив, высказывании мнений, позиций и своих интересов);
- уважение и учет интересов сторон (важность и значимость интересов участников процесса, разрешение конфликты между ними путем принятия компромиссных и консенсуальных решений);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (приоритет мирных способов разрешения спорных ситуаций);

- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (участие государства в социальном партнерстве, как через законотворчество, так и через непосредственное участие представителей государственной власти в разработке и принятии социально-партнерских соглашений);

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (применительно к данному принципу синонимом реальности является выполнимость) и т.д.

ТК РФ различает участников и стороны социального партнерства.

Сторонами являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Участником социального партнерства является государство, как представитель общегосударственных интересов. Однако, есть исключение – государство в лице органов исполнительной власти (соответствующего уровня) и органов местного самоуправления тоже может быть стороной социального партнерства (в качестве работодателя), если речь идет о государственных и муниципальных предприятиях (ст. 34 ТК РФ).

Каковы цели и задачи участия государства в социальном партнерстве на различных уровнях? Одной из задач является создание и участие в работе постоянно действующих органов социального партнерства – комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ), которые создаются на различных уровнях социального партнерства, за исключением локального уровня (здесь комиссия образуется только из представителей работников и работодателя). Данные комиссии рассматривают проекты нормативных правовых актов в сфере труда, их решения (мнения) должны обязательно рассматриваться принимающими эти акты федеральными органами государственной власти, органами власти субъектов РФ, местного самоуправления. Помимо этого, к полномочиям комиссий относится подготовка проектов и заключение социально-партнерских соглашений. Органы государственной власти и местного самоуправления выполняют здесь миссию гаранта исполнения сторонами взятых на себя обязательств, координатора и независимого участника процесса, а в случае возникновения конфликтных ситуаций – примирителя сторон.

Органы социального партнерства – комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут создаваться на территориальном, региональном и федеральном уровнях. К примеру, на федеральном уровне в России действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Ее деятельность регламентируется Федеральным законом от 01.05.1999 № 92 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В состав Российской трехсторонней комиссии входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ. Основной задачей комиссии является разработка и заключение Генерального соглашения между работниками, работодателями и

государством – нормативного договора, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

## 6.2. Коллективные переговоры

Одной из форм социального партнерства являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективно-договорных актов и их заключению. Коллективные переговоры (согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.) – это все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей, одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

- определения условий труда и занятости;
- регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися;
- регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией (организациями) трудящихся.

Прежде всего, необходимо определиться с участниками переговорного процесса, проходящего в соответствующих комиссиях. В отличие от сторон социального партнерства – работников и работодателя (работодателей) – сторонами коллективно-договорного процесса являются представители сторон (если партнерство строится на принципе бипартизма), в определенных случаях участниками данного процесса выступают также органы государственной власти и местного самоуправления (когда партнерство основывается на принципе трипартизма).

Представителем работодателя, согласно ст. 33 ТК РФ, являются:

- руководитель организации;
- работодатель – индивидуальный предприниматель;
- уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами РФ и субъектов РФ, учредительными документами юридического лица (управляющий, руководитель филиала, объединение работодателей)<sup>25</sup>.

Представителями работников в соответствии с законом, прежде всего, выступают профсоюзы (объединения профсоюзов), причем на любом уровне. На локальном уровне это может быть первичная профсоюзная организация, объединяющая в своем составе более половины работников организации (независимо от того, сколько профсоюзных организаций существует на предприятии). Если такого профсоюза нет, то вопрос решается на общем собрании трудового коллектива.

---

<sup>25</sup> См.: федеральные законы «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью» и т.д.



Если в организации действует одна профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, или несколько, но в совокупности они объединяют менее половины работников, члены комиссии со стороны работников определяются с учетом решения общего собрания работников. Это могут быть и представители данного профсоюза, а может быть создан иной представительный орган.

Если в организации существует две или более первичные профорганизации, объединяющие в совокупности более половины работников, они могут создать единый представительный орган, основываясь на принципе пропорционального представительства (ч. 2 ст. 37 ТК РФ).

Если в организации нет профсоюза, объединяющего более половины работников, и объединение нескольких профсоюзов тоже является малочисленным (менее половины работников), то общее собрание работников тайным голосованием определяет первичную профорганизацию, которой поручается участвовать в коллективных переговорах. Однако, все другие профорганизации имеют право направлять своих представителей в выборный орган этой организации до момента подписания коллективного договора.

На более высоком, чем локальный, уровне представители работников определяются в соответствии с ч. 6 ст. 37 ТК РФ.

Предшествует моменту начала коллективных переговоров проявление инициативы той или иной стороны путем письменного уведомления, в котором указывается необходимая информация:

- по составу комиссии;
- по дате и месту проведения переговоров;
- по регламенту переговоров.

ТК РФ устанавливает процедурные сроки относительно обратной связи от другой стороны: сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный календарный срок вступить в коллективные переговоры, то есть выдвинуть встречные предложения относительно представителей со своей стороны, согласовать дату и время начала работы комиссии.

Переговоры проводятся в соответствующей комиссии, которая, как правило, состоит из равного количества представителей сторон (работников и работодателя / работодателей). Это может быть постоянно действующая комиссия, например, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне, трехсторонние комиссии в субъекте РФ или в муниципальном образовании, либо комиссия, специально созданная для ведения коллективных переговоров на локальном, отраслевом уровнях. Члены комиссии определяют порядок, сроки, обеспечение деятельности на время переговоров.

Согласовав все предыдущие вопросы, стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ, определяют момент начала коллективных переговоров. Это день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа о их проведении.

В процессе переговоров стороны должны обмениваться информацией и не разглашать конфиденциальные сведения, ставшие им доступными (ст. 37 ТК РФ). Для определения состава информации необходимо применять норму ст. 53 ТК РФ. Здесь отмечается, что перечень вопросов определяется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, социально-партнерскими соглашениями и коллективным договором. Это может быть, например, информация о:

- реорганизации и ликвидации;
- внедрении новых технологий, которые могут повлечь изменение условий труда;
- получении новых профессиональных компетенций путем дополнительного образования и т.д.

Закон предоставляет лицам, участвующим в коллективных переговорах, определенные гарантии и компенсации. Их перечень их содержится в ст. 39 ТК РФ.

Срок проведения коллективных переговоров предусмотрен законодателем – не более 3-х месяцев для подготовки проекта коллективного договора (ч. 2 ст. 40 ТК РФ) и социально-партнерских соглашений (ч. 6 ст. 47 ТК РФ), за исключением Генерального соглашения. Генеральное соглашение стороны должны подписать в течение 6 месяцев со дня начала переговоров.

Завершаются коллективные переговоры подписанием коллективного договора или соглашения, когда представители сторон пришли к согласию по всем вопросам. Если не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий, а их урегулирование производится в примирительном порядке, предусмотренном для коллективных трудовых споров.

### **6.3. Акты социального партнерства**

Существует два вида коллективно-договорных актов – социально-партнерское соглашение и коллективный договор.

Согласно ст. 40 ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он не может содержать условий, которые ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Коллективный договор занимает особое место в системе нормативных документов локального уровня. С одной стороны, он принимается в конкретной организации и распространяется на работников данного работодателя, что подчеркивает его локальный характер, с другой стороны, законодатель придает ему более высокий статус по сравнению с локальными нормативными актами (ст. 8 ТК РФ), которые не должны противоречить содержанию коллективного договора.

Коллективный договор не является обязательным, заключать его или нет – решают стороны социального партнерства. Однако, в ТК РФ есть многочисленные ссылки на урегулирование тех или иных вопросов только в коллективно-договорном порядке либо предусмотрена альтернативная процедура установления ряда условий труда (принятие локального акта или коллективного договора)<sup>26</sup>. Например, в ТК РФ предусмотрено, что в коллективном договоре закрепляются:

- дополнительные случаи, когда не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ);

- дополнительные основания предоставления отпусков без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);

- дополнительные категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ) и т.д.

В коллективном договоре или локальном нормативном акте можно предусмотреть:

- условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- системы нормирования труда и их применение (ст. 159 ТК РФ).

Только в коллективном договоре или ПВТР (а не любом локальном акте) устанавливаются:

- второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе (ст. 111 ТК РФ)<sup>4</sup>

- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- дополнительные виды поощрений (ст. 191 ТК РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами, примерный перечень вопросов перечислен в ст. 41 ТК РФ. Традиционно, правоведы делят условия коллективного договора по их характеру на несколько видов<sup>27</sup>:

- 1) нормативные;

- 2) обязательственные;

- 3) информационные;

- 4) организационные.

Нормативные условия коллективного договора – это локальные нормы права, рассчитанные на неоднократное применение, установленные сторонами в пределах их компетенции, распространяющиеся на работников организации, в которой заключен коллективный договор или, соответственно, трудящихся у

---

<sup>26</sup> Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во ВГУ. 2002.

<sup>27</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М. 1997; Российское трудовое право. Учебник для вузов под ред. Зайкина А.Д. М. 1997; Трудовое право: учеб. Н.А. Бриллиантова и др. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой М.: Изд-во Проспект. 2007.

индивидуального предпринимателя. Эти условия применяются к тем работникам, которые имеют по договору право на них, и действуют весь период существования коллективного договора. Примером такого условия может быть положение о выплате работникам при уходе в ежегодный отпуск единовременного вознаграждения за стаж работы в размере оклада (части оклада) и т.д.

Обязательственные условия действуют до их выполнения. Они представляют собой определенные обязательства, в основном работодателя, с указанием срока их выполнения и исполнителей. После исполнения данное условие перестает действовать. Например, работодатель обязуется в период с 1 мая по 30 сентября выделять автобусы в выходные дни для поездки работников в загородные садоводческие товарищества.

Информационные условия коллективного договора – это условия, которые не вырабатываются сторонами, а переносятся из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня. На практике распространена ситуация, когда положения коллективного договора просто повторяют положения ТК РФ, не предусматривая для работников ничего нового, тем самым происходит дублирование норм законодательства. Вопрос о необходимости включения в коллективный договор информационных условий решается сторонами.

Организационные условия – это условия о сроках действия договора, информация о контроле за его выполнением, о порядке применения и пересмотра, об ответственности за нарушение условий. Некоторые авторы считают, что необходимо определять точные сроки подведения промежуточных итогов выполнения коллективного договора в период его действия и прописывать их в заключительных положениях<sup>28</sup>, к примеру: «Стороны отчитываются о выполнении принятых на себя обязательств по настоящему договору на общем собрании работников не реже одного раза в год».

Срок действия коллективного договора устанавливается сторонами, но не может составлять более 3-х лет. Максимум на 3 года стороны имеют право продлить действие договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ. Данной статьей определяется и статус коллективного договора при изменении организационно-правовой формы, формы собственности, ликвидации организации.

В случае, если в период действия коллективного договора возникнет необходимость внести изменения или дополнения в документ, то порядок будет соответствовать порядку заключения коллективного договора, установленному законом или это можно предусмотреть в самом коллективном договоре. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (как правило, отдел районной администрации муниципального образования). Отведенный для регистрации срок (ст. 50 ТК РФ) – 7 дней с момента подписания. Вступление договора в силу не зависит от факта регистрации. Цель уведомительной регистрации: проверить

---

<sup>28</sup> Петрова Н.А. Коллективно-договорное регулирование труда в Хабаровском крае // Юридический мир. 2014. № 8. С.55.

нет ли в договоре норм, ухудшающих положение работников, чтобы обеспечить устранение несоответствия законодательству.

Коллективно-договорными актами, заключаемыми на уровнях выше локального, являются социально-партнерские соглашения.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Виды соглашений в зависимости от уровня их заключения:

- генеральное;
- межрегиональное;
- региональное;
- отраслевое;
- межотраслевое;
- территориальное.

ТК РФ допускает заключение и иных видов соглашений по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений. Соглашения в зависимости от состава участников могут быть: двусторонние – заключаются работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов); трехсторонние – заключаются с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

Примерный перечень вопросов, включаемых в содержание соглашений, обозначен в ст. 46 ТК РФ.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, образуемой в соответствии со ст. 35 ТК РФ.

Особое внимание законодатель уделяет порядку заключения соглашений, предусматривающих бюджетное финансирование (например, в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики и т.д.). Такие соглашения по правилам ст. 47 ТК РФ должны заключаться до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Достаточно подробно законодатель в ст. 48 ТК РФ регламентирует действие соглашений во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Соглашение распространяется также на работников и работодателей, присоединившихся к этому соглашению после его заключения. 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.

Если на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия.

Когда на федеральном уровне заключается отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения не представили письменный мотивированный отказ от присоединения, то соглашение считается распространяющимся и на этих работодателей со дня официального опубликования предложения.

Если работодатель отказывается от сделанного предложения о присоединении к соглашению, то к этому отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. При этом руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и соответствующих представителей профсоюза для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Все указанные представители обязаны принимать участие в таких консультациях.

Для отраслевых актов социального партнерства, заключенных на федеральном уровне, порядок опубликования устанавливается Приказом Минтруда РФ от 12.11.2015 № 860н «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению»: в п. 2 предусмотрено, что Федеральная служба по труду и занятости (*далее* – Роструд) после уведомительной регистрации соглашения в течение 3-х рабочих дней направляет текст соглашения и сведения о его уведомительной регистрации в Минтруд РФ для размещения в течение 5 рабочих дней на официальном сайте Минтруда РФ ([www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru)) и для опубликования в журналах «Социально-трудовые исследования», «Бизнес России» и газете «Солидарность».

Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами<sup>29</sup>.

Предельный срок действия соглашения аналогичен сроку действия коллективного договора – не более 3-х лет, но стороны имеют право один раз продлить его действие на период еще до 3-х лет.

Для соглашения, как и коллективного договора, предусмотрена уведомительная регистрация – в течение 7 дней со дня подписания оно направляется в соответствующий орган по труду представителями работодателей. Регистрация не влияет на вступление соглашения в силу, но, если при проверке будут выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

---

<sup>29</sup> Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., Миронова А.Н., Ульянова А.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт. 2015.

актами, условия будут считаться недействительными. Обязанностью со стороны соответствующего органа по труду в данном случае является направление информации об этом в государственную инспекцию труда, осуществляющую государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами по труду на основании информации, которую стороны должны предоставлять не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

## Глава 7. Занятость населения

### 7.1. Понятие и виды занятости

В предмет правового регулирования трудового права включаются отношения по трудоустройству у конкретного работодателя. Однако, в рамках учебной дисциплины «Трудовое право» изучаются все отношения по занятости и трудоустройству, несмотря на их межотраслевой характер.

Законодательство о занятости представляет собой достаточно большой массив нормативных правовых актов как на международном уровне, так и на национальном, включая акты социального партнерства и локальные нормативные акты.

Определение занятости дано законодателем в ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (далее – Закон о занятости), где занятость трактуется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход.

Авторы «Курса российского трудового права» выделяют 4 признака занятости, исходя из вышеуказанного определения:

- активный, деятельный и целесообразный характер;
- свобода занятости;
- легальность;
- доходность<sup>30</sup>.

Несмотря на определение признаков занятости законодателем, среди ученых существуют разные точки зрения на занятость и ее классификацию по различным основаниям. Например, некоторые авторы предлагают классифицировать занятость на:

- стандартную и нестандартную;
- эффективную и социально-полезную;
- официальную и неформальную, теневую;
- полную и неполную.

В экономическом смысле – с макроэкономических позиций – полная занятость определяется как состояние на рынке труда, при котором полностью удовлетворяется потребность граждан в работе. Фактически рынок труда образуют отношения, складывающиеся в процессе купли-продажи рабочей силы, хотя на уровне МОТ и был провозглашен отказ от признания труда товаром (Декларация МОТ «О целях и задачах МОТ» 1944 г.). Полная занятость предполагает равновесие между предложением рабочей силы и спросом на нее как по стране в целом, так и по отдельным регионам, что возможно при рыночной экономике лишь как исключение.

С позиций микроэкономики, то есть применительно к конкретному хозяйствующему субъекту и конкретному человеку, полной занятостью будет

---

<sup>30</sup> Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2001.



занятость в течение полного рабочего времени, установленного законодательством, а неполной, соответственно, работа на условиях неполного рабочего времени.

В настоящее время все чаще звучат такие характеристики занятости как типичная (стандартная) и нетипичная (нестандартная) занятость. Под нестандартной занятостью можно понимать все формы занятости, отклоняющиеся от прописанных в ТК РФ стандартных условий для конкретного вида труда, то есть занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих:

- работа у одного работодателя;
- рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- стандартная рабочая нагрузка, в течение дня, недели, месяца, года;
- трудовой договор на неопределенный срок;
- наличие формального трудового договора<sup>31</sup>.

Типичные формы занятости, характеризующиеся 8-часовым рабочим днем и ежедневным пребыванием на работе, стало возможным заменить нетипичными формами, которые характеризуются гибким разделением труда, размытостью границ между рабочим местом, домом и общественными местами, подвижностью рабочего дня.

В последнее десятилетие все чаще обращается внимание на угрозу увеличения новой социальной страты – прекариата. В данную страту попадают граждане в случае отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения социально-правовых гарантий. По мнению В.И. Сигова, А.М. Воротынской и Е.А. Поздеевой, угроза прекаризации нависла над наиболее уязвимыми социальными слоями: инвалидами, пожилыми людьми, молодежью, мигрантами и т.д.<sup>32</sup>

Одним из распространенных видов нетипичной занятости является самозанятость, которая сегодня становится интересной все большей части трудоспособного населения. За последние годы она начала активно развиваться, однако, не все граждане, являясь самозанятыми, осуществляют свою деятельность легально, уплачивая налоги в бюджет, существует много противоречий в самом статусе самозанятого лица и в законодательстве, регулирующем его деятельность.

Занятые граждане, согласно ст. 2 Закона о занятости это физические лица:

- работающие по трудовому договору на условиях как полного, так и неполного рабочего времени, либо имеющие иную оплачиваемую работу;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие

---

<sup>31</sup> Камарова Т.А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. 2015. № 1.

<sup>32</sup> Сигов В.И., Воротынская А.М., Поздеева Е.А. Современные явления в структуре занятости российского общества // Сборник трудов V Межд. науч.-практ. конференции / под ред. О.С. Резниковой. 2018.

адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации или лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является производство работ или оказание услуг, а также лица, являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- заключившие договор в порядке избрания, назначения или утверждения на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе и т.д.;

- обучающиеся по очной форме обучения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности организаций;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Таким образом, к занятым гражданам относятся как те граждане, которые охвачены трудовой деятельностью в результате заключения договоров различной отраслевой принадлежности, либо имеющие статус, который дает им право самостоятельно организовывать свой труд, так и те, кто по тем или иным причинам (обучение, нетрудоспособность, переподготовка и т.д.) непосредственно не участвуют в общественном производстве.

## **7.2. Государственная политика занятости**

Опираясь на положения Конституции РФ, Закон о занятости определил правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения. Можно выделить принципы государственной политики в данной сфере – общие и специфические.

К общим принципам относятся:

- свобода труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации права на добровольный труд;

- свободный выбор занятости;
- обеспечение социальной защиты в сфере занятости населения;
- установление государственных гарантий защиты трудовых прав работников, обеспечение надзора и контроля за их соблюдением.

Специфические принципы закреплены в отдельных нормативных правовых актах, распространяющих свое действие на общественные отношения

с участием граждан, испытывающих трудности в поиске работы. К ним могут быть отнесены принципы:

- дифференцированный подход к социальной защите различных социально-демографических групп и слоев безработных граждан, в том числе, во время кризисных ситуаций на рынке труда в отдельных районах;

- обеспечение всем безработным социально приемлемого уровня жизни с учетом потребительской корзины, прожиточного минимума;

- гибкость и действенность в осуществлении мер социальной защиты безработных, заключающаяся в трансформации законодательства и детальном определении механизмов реализации прав и источников обеспечения финансирования мероприятий;

- сочетание централизованного и локального регулирования в системе социальной защиты безработных, в том числе через систему социального партнерства на всех уровнях взаимодействия;

- комплексность (системность) всех мер социальной защиты безработных<sup>33</sup>.

Традиционно выделяют два основных вида государственной политики занятости – активную и пассивную<sup>34</sup>.

К активной политике занятости относят меры, способствующие скорейшему включению граждан в сферу занятости и реализации их способности к труду, не допуская кризисных ситуаций как для общества в целом, так и для каждого лица в отдельности. Это может быть помощь в организации предпринимательского дела, переобучение, получение новой профессии, новых компетенций в рамках имеющейся специальности, стимулирование работодателей к организации специализированных рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, меры по профилактике массовых высвобождений работников.

К пассивной политике занятости относятся меры социальной поддержки безработных граждан в виде выплат пособий по безработице, предоставления им материальной помощи. Подобные меры направлены на сглаживание последствий безработицы<sup>35</sup>.

Закон о занятости разграничивает полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в области содействия занятости населения, это разграничение осуществляется путем закрепления перечня полномочий федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ. Так, в ст. 7 Закона о занятости перечисляются полномочия федеральных органов государственной власти, которые можно распределить по трем группам:

- меры по обеспечению занятости граждан;

---

<sup>33</sup> Орлова Е.Е. Принципы правового регулирования содействия занятости населения // Наука и современность. 2010. № 4.

<sup>34</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист. 2002.

<sup>35</sup> Якименко Л.В. Социальная политика: государственное регулирование рынка труда и занятости населения: в сб. «В мире научных открытий. Материалы XV Международной научно-практической конференции». М.: Спутник+. 2015.

- меры по координации в области обеспечения занятости деятельности органов государственной и муниципальной власти;
- меры в области международного сотрудничества и миграции в сфере занятости.

Ст. 7.1 Закона о занятости определяет полномочия РФ, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов РФ, к которым относится осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Финансовые средства для этого предоставляются в виде субвенций бюджетам субъектов РФ из федерального бюджета.

Ст. 7.1-1 Закона о занятости называет полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения. Это целый перечень обязательств региональной власти, включающий в себя:

- нормотворческую деятельность, в том числе обобщение практики применения в субъекте РФ законодательства о занятости;
- принятие и реализацию региональных программ занятости;
- осуществление активной политики занятости;
- мониторинг и прогноз рынка труда и т.д.

Участие местных органов власти в содействии занятости закрепляет ст. 7.2 Закона о занятости. На местном уровне осуществляется непосредственная работа с населением и практическая реализация положений о политике занятости, а именно в организации и финансировании:

- проведения оплачиваемых общественных работ;
- временного трудоустройства несовершеннолетних в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- сопровождения при содействии занятости инвалидов и т.д.

Основная обязанность по обеспечению занятости возложена на государственную службу занятости населения. Она представляет собой систему органов, основными функциями которой являются контроль и надзор в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, а также оказание государственных услуг по содействию занятости и защите от безработицы. Все государственные услуги предоставляются бесплатно.

В ст. 15 Закона о занятости сказано, что государственная служба занятости включает в себя:

- 1) федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный Правительством РФ;
- 2) органы исполнительной власти субъектов РФ, которые наделены полномочиями содействия занятости и производят социальные выплаты безработным;
- 3) государственные учреждения службы занятости населения.

Всю деятельность органов занятости возглавляет и координирует Минтруд РФ, осуществляя контроль за деятельностью подведомственного ему Роструда.

Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы. Так, например, в состав государственной службы занятости населения по Нижегородской области входят:

- Управление по труду и занятости населения Нижегородской области;
- государственные казенные учреждения – центры занятости населения районов (городов) Нижегородской области.

### **7.3. Понятие безработицы. Правовой статус безработного**

Безработица является категорией противоположной занятости. Законодатель не формулирует определения безработицы, представители экономической науки под безработицей понимают социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения по тем или иным причинам не может найти приложения своей рабочей силы<sup>36</sup>.

Безработным является трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в органах занятости, ищет работу и готов приступить к ней (п. 1 ст. 3 Закона о занятости). Исходя из определения, для получения статуса безработного гражданину необходимо:

- 1) быть трудоспособным;
- 2) не иметь работы и заработка;
- 3) иметь желание работать и готовность приступить к выполнению трудовой функции;
- 4) зарегистрироваться в органах занятости.

Трудоспособность гражданина определяется в соответствии с его возрастом и состоянием здоровья. По общему правилу минимальный возраст приема на работу – 16 лет, а максимальный (предельный) равнозначен моменту назначения пенсии (страховой, накопительной, по старости, за выслугу лет). Лицам, признанным инвалидами, для получения статуса безработного необходимо предоставить индивидуальную программу реабилитации, содержащую рекомендации по условиям труда.

Отсутствие работы означает, что гражданин не попадает ни в одну группу занятых граждан, указанных в ст. 2 Закона о занятости.

Регистрация гражданина осуществляется по правилам, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Если представители службы занятости не смогли подыскать подходящую работу в течение 10 дней после обращения, то лицо регистрируется в качестве безработного.

Гражданину будет отказано в постановке на учет в качестве безработного, если он:

---

<sup>36</sup> Макконелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. М.: Республика.1992.

- отказался от 2-х вариантов подходящей работы в течение 10 дней с момента постановки на учет в целях поиска подходящей работы;

- 2 раза отказался от получения профессиональной подготовки или от предложенной работы, если имеет статус впервые ищущего работу или не имеет профессии (специальности);

- не явился в течение 10 дней со дня постановки на регистрационный учет в органы занятости для поиска подходящей работы, уважительные причины, при этом, отсутствуют;

- не явился в установленный срок для принятия решения о признании его безработным;

- представил недостоверные данные для признания безработным.

В определенных случаях, например, в связи с пандемией *COVID-19*, могут быть утверждены временные правила постановки на учет в качестве безработного (например, Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 460 «Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными»).

Правовой статус безработного включает в себя:

- права;

- обязанности;

- ответственность за ненадлежащее исполнение обязанностей.

Надо обратить внимание, что объемы правомочий гражданина в сфере занятости и безработного гражданина отличаются. Гражданин РФ имеет право на самостоятельный поиск работы, на поиск работы опосредованно – через негосударственные организации по трудоустройству и государственную службу занятости населения. Для приобретения статуса безработного, гражданин должен обратиться за помощью к государству в лице государственной службы занятости.

Лицо, получившее статус безработного, имеет следующие права:

1. Право на содействие в поиске подходящей работы и в трудоустройстве. Государственные услуги по трудоустройству предоставляются бесплатно. Критерии подходящей работы указаны в ст. 4 Закона о занятости:

- профессиональная пригодность гражданина, которая определяется уровнем профессионального образования, квалификации, стажем работы по профессии;

- условия последнего места работы, включая условия оплаты труда;

- состояние здоровья гражданина;

- транспортная доступность рабочего места.

2. Право на участие в общественных оплачиваемых работах. Возможность участия в таких работах гарантируется государством. Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально-полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу (ст. 24 Закона о занятости). Организация

данного вида работ возлагается на органы службы занятости и осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

Принимать участие в общественных работах возможно при соблюдении нескольких условий:

- 1) согласие безработного;
- 2) состояние здоровья, возраст, профессиональные навыки лица, позволяющие работать;
- 3) заключение срочного трудового договора;
- 4) финансирование участия работодателем.

В Законе о занятости перечислены категории безработных, которые пользуются преимущественным правом на участие в таких работах, и лиц, для которых данная работа будет считаться подходящей.

Общественные работы предусматривают ряд направлений:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание;
- обслуживание пассажирского транспорта;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- организация сбора и переработки вторичного сырья, отходов и т.д.

3. Право на получение услуг по психологической поддержке. Служба занятости обязана в трудный период потери работы и заработка оказывать гражданам, обратившимся за помощью, психологическую поддержку в соответствии с Законом о занятости и Приказом Минтруда РФ от 09.01.2013 № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан».

4. Право на консультацию, получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией и право на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. Данное право безработные могут реализовать в соответствии с п. 2 ст. 9 Закона о занятости и Приказом Минтруда РФ от 23.08.2013 № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования».

Не все категории безработных могут пройти обучение за счет средств государства. В п. 1 ст. 23 Закона о занятости перечислены те, кто имеет право пройти такое обучение, а в п. 3 – обладающие приоритетным правом на это обучение. Безработный, проходящий обучение по направлению службы занятости, считается занятым, в этот период ему выплачивается стипендия.

5. Право на выбор места работы, в том числе в другой местности. В соответствии со ст. 22.1 Закона о занятости служба занятости должна содействовать безработным гражданам и членам их семей в переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости с оказанием финансовой поддержки. Конкретизирован объем предоставляемой услуги и порядок ее предоставления в Приказе Минтруда РФ от 07.03.2013 №

92н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости».

В соответствии со ст. 10 Закона о занятости граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и за пределами России.

6. Право на получение материальной поддержки, в том числе на получение пособия по безработице. Пособие по безработице – ежемесячная выплата, осуществляемая за счет средств федерального бюджета. Для лиц, состоявших в трудовых отношениях более 26 недель, она начисляется с первого дня признания лица безработным, а в случае увольнения в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения численности или штата – с первого дня по истечению периода выплаты средней заработной платы. Период такой выплаты не может быть более 6 месяцев (суммарно) в течение 12 календарных месяцев.

Пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к среднему заработку гражданина. Первые 3 месяца размер пособия составляет 75% от заработка за последние 3 месяца по прежнему месту работы. Следующие 3 месяца пособие составляет 60%. Нужно учитывать, что размер пособия не может быть выше максимальной и ниже минимальной величины пособия по безработице, утверждаемых ежегодно постановлениями Правительства РФ.

Иначе рассчитывается пособие по безработице для лиц, состоявших менее 26 недель в трудовых отношениях, а также впервые ищущих работу, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или иные виновные действия. Для таких граждан, пособие по безработице ограничено минимальной величиной.

Ст. 35 Закона о занятости предусматривает случаи прекращения, приостановления и снижения выплат. Выплата прекращается, например, при трудоустройстве гражданина, переезде в другую местность, осуждении к лишению свободы.

Приостановление выплат на срок до 1 месяца допускается при:

- отказе безработного от 2-х вариантов подходящей работы;
- отказе по истечении месячного периода безработицы от оплачиваемых общественных работ или от направления на обучение;
- появлении в органах занятости в целях перерегистрации в нетрезвом виде или под действием наркотических и иных веществ;
- нарушении безработным условий прохождения перерегистрации без уважительных причин и т.д.

Санкция в виде сокращения размера пособия наступает, если безработный гражданин в течение 3-х дней не явился на беседу по поводу предстоящей работы с работодателем или отказался явиться для получения направления на работу без уважительных причин. Служба занятости вправе сократить выплату пособия по безработице на 25% на срок до 1 месяца.

7. Право на досрочное оформление пенсии (п. 2 ст. 32 Закона о занятости) предусмотрено для лиц, не достигших пенсионного возраста, но имеющих



страховой стаж не менее 25 лет для мужчин, и 20 лет для женщин, либо уволенных по пунктам 1 и 2 ст. 81 ТК РФ. Досрочная пенсия оформляется не ранее чем за 2 года до выхода на пенсию по возрасту при условии предложения органа занятости, согласия безработного и отсутствия возможности трудоустроиться.

8. Право на обжалование действий государственных органов и должностных лиц по вопросам занятости населения (ст. 11 Закона о занятости). Граждане вправе обжаловать решения органов службы занятости в вышестоящий орган и в суд.

Помимо прав безработный гражданин несет обязанности:

- предоставить необходимые документы при регистрации и перерегистрации;
- являться в установленные сроки на перерегистрацию;
- активно содействовать своему трудоустройству;
- осуществлять активный поиск работы и отчитываться за свои действия перед службой занятости;
- известить службу занятости при трудоустройстве, в том числе временного характера;
- вести переговоры с работодателями;
- добросовестно обучаться по направлению службы занятости.

Безработные лица могут быть привлечены к юридической ответственности, предусмотренной Законом о занятости, например, в виде приостановки выплаты пособия по безработице сроком до 3-х месяцев, уменьшения размера выплачиваемого пособия на 25% до 1 месяца, прекращения выплаты пособия (в случае неявки более месяца в службу без уважительных причин). Помимо этого, возможно привлечение к гражданско-правовой ответственности путем взыскания незаконно полученного пособия и к уголовной ответственности – за мошенничество в соответствии со ст. 159 УК РФ.

#### **7.4. Трудоустройство и его формы**

Вопросы трудоустройства населения являются значимыми для государства в целях обеспечения социальной стабильности общества, поддержки финансового благополучия граждан и рационального использования трудовых ресурсов. «Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения»<sup>37</sup>.

Традиционно, в учебной литературе трудоустройство рассматривается в широком и узком смысле этого слова. В широком смысле под трудоустройством понимается процесс поиска гражданами «приложения» своей рабочей силы в принципе: это может быть предпринимательская деятельность, ведение

---

<sup>37</sup> Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова и др. / под. ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. 3-е изд. М.: Проспект. 2007.

фермерского хозяйства, индивидуально-трудовая деятельность, занятость на основании гражданско-правовых договоров и т.д.<sup>38</sup> В узком смысле слова трудоустройство можно рассматривать как содействие включению трудоспособных граждан в организацию только несамостоятельного труда<sup>39</sup>. Высказывалась и точка зрения, что трудоустройство в узком смысле слова – это поиск работы при содействии посреднического органа<sup>40</sup>.

Можно отталкиваться от нормы ТК РФ, согласно которой, предметом трудового права являются отношения по трудоустройству у данного работодателя (ст. 1 ТК РФ) и трактовать трудоустройство как включение лица в трудовые отношения путем самостоятельного поиска работы либо опосредованно – через услуги государственных и негосударственных организаций. Субъектами отношений по трудоустройству будут в таком случае:

- лица, ищущие работу;
- посреднические органы;
- работодатели.

Самостоятельное трудоустройство представляет собой прямое обращение к работодателю, минуя посредников.

Путь от незанятости к занятости при любом способе трудоустройства проходит через рынок труда<sup>41</sup>. Определение рынка труда в нормативных правовых актах отсутствует. Рынок труда представляет собой социально-экономическую систему, включающую в себя комплекс отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы. Система функционирует на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда<sup>42</sup>.

Отношения по трудоустройству в науке трудового права дифференцируются по группам:

- отношения, возникающие между лицом, ищущим работу, и трудоустраивающим органом;
- отношения, возникающие между трудоустраивающим органом и работодателем;
- отношения, возникающие между лицом, ищущим работу, и работодателем через соответствующее посредничество<sup>43</sup>.

Отношения по трудоустройству, несмотря на то, что изучаются в рамках учебной дисциплины «Трудовое право», имеют различные юрисдикционные «корни». Отношения с участием государственного органа управления – службы

---

<sup>38</sup> Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. И.К. Дмитриева. М.: Юрайт. 2015.

<sup>39</sup> Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2001.

<sup>40</sup> Трудовое право в 2 т. Т. 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд. М: Юрайт. 2019.

<sup>41</sup> Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2001.

<sup>42</sup> Мусаева Г.И. Рынок труда как объект регулирования в условиях формирования социально-ориентированной экономики // Вестник Казанского ГАУ. 2017. № 2 (44).

<sup>43</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. 2-е изд. М.: Юристъ. 1997.

занятости регулируются административно-правовыми нормами, с участием негосударственных частных кадровых агентств – гражданско-правовыми нормами, отношения лица, ищущего работу, с работодателем – нормами трудового права.

В настоящее время, с изменениями в трудовом законодательстве и законодательстве о занятости, на стороне работодателя может выступать частное кадровое агентство (другое юридическое лицо), которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) для принимающей стороны. Получается, что юридически работодателем будет считаться трудоустройствающий орган, а фактически работник будет осуществлять трудовую деятельность у принимающей стороны в ее интересах, под ее управлением и контролем. Правовое регулирование данных отношений осуществляется в соответствии с главой 53.1 ТК РФ, ст. 18.1 Закона о занятости. По мнению некоторых авторов, наблюдается «расщепление» работодателя, а принимающая сторона получает статус «квазиработодателя»<sup>44</sup>.

Законом предусмотрены особые условия для трудоустройства отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, лиц предпенсионного возраста). Лицо, имеющее инвалидность, при трудоустройстве на работу предъявляет работодателю документы, подтверждающие свой статус. Одним из таких документов является индивидуальная программа реабилитации (справка ИПРА). Данный документ содержит информацию об ограничениях труда работника – инвалида. Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 № № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% от числа работников. В каждом субъекте РФ устанавливается свой размер квоты.

При определении квоты в численность работников не включаются должности, труд на которых отнесен к вредным или опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

В Нижегородской области квотирование рабочих мест для инвалидов предусмотрено в размере 2% от числа работников при общем количестве работников более 100 человек. Работодателям, численность работников у которых составляет от 35 до 100 человек, устанавливается квота в размере 1%, но не менее 1 рабочего места в соответствии с положениями Закона Нижегородской области от 26.12.2007 № 191-З «О квотировании рабочих мест». При приеме на работу инвалида рабочее место должно быть организовано согласно его индивидуальной программе реабилитации, то есть рабочее место

---

<sup>44</sup> Серова А.В. Понятие и классификация субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя // Трудовое право. 2018. № 2.

оборудуется работодателем с учетом нарушенной функциональности и ограничений жизнедеятельности лица.

Проанализировав судебную практику, можно сделать вывод, что в большинстве случаев работодатели привлекаются к административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, в том числе за непредоставление информации о наличии вакантных мест. Для мотивации работодателей к трудоустройству инвалидов государством предусмотрен ряд налоговых льгот, но нельзя сказать, что это сильно меняет ситуацию на рынке труда инвалидов.

Другой категорией лиц, нуждающихся в особой защите государства, является молодежь. Занятость молодежи – это проблема общегосударственная, так как именно молодежь является будущим страны, обеспечение занятости этой категории граждан – одна из основных задач социально-экономической политики любого государства.

Особенности трудоустройства лиц до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением – гласит ст. 272 ТК РФ. В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 27.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ», для лиц моложе 18 лет предусматривается квотирование рабочих мест в целях трудоустройства. Так, в Нижегородской области квота для таких лиц составляет 1% от числа работников, если их у работодателя более 100. Трудоустройство на квотируемые рабочие места осуществляется как опосредованно центрами занятости, так и в результате самостоятельного поиска работы.

Трудоустройство и сохранение занятости лиц предпенсионного возраста (возрастной период, составляющий до 5 лет перед получением права на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно) стало актуальным ввиду проведения государством пенсионной реформы, направленной на повышение возраста выхода на пенсию (65 лет – для мужчин и 63 года – для женщин).

Распоряжение Правительства РФ № от 26.03.2020 742-р «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года» ставит целью обеспечить указанных лиц необходимыми, повысить их конкурентоспособность и профессиональную мобильность. Затраченные работодателями суммы на обучение компенсируются за счет бюджета. В соответствии с новациями в уголовном законодательстве, а именно появлением ст. 144.1 УК РФ, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение такого лица влечет наказание в виде штрафа либо обязательных работ.

## Глава 8. Трудовой договор

### 8.1. Понятие, стороны и порядок заключения трудового договора

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по определенной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством;
- своевременно и полностью выплачивать заработную плату.

Работник, в свою очередь, обязуется:

- выполнять определенную договором трудовую функцию;
- осуществлять эту функцию лично;
- соблюдать ПВТР, действующие у данного работодателя.

Стороны трудового договора – работодатель и работник. Как упоминалось в главе 5 учебника, работодатель – это физическое или юридическое лицо, нуждающееся в наемном труде, а работник – это физическое лицо, достигшее определенного возраста и нанимающееся для выполнения работы за плату по трудовому договору.

Существенными признаками трудового договора являются:

- 1) взаимобязывающий характер договора (основные права и обязанности сторон корреспондируются друг другу);
- 2) возмездность;
- 3) обеспечение соответствующих закону условий труда работодателем;
- 4) подчинение работника работодателю в процессе труда.

Прежде всего, трудовой договор – это соглашение сторон, договор заключается, а значит и трудовые отношения возникают, изменяются и прекращаются по согласованному волеизъявлению обеих его сторон.

Трудовой договор имеет ряд отличий от гражданско-правовых договоров, фактически связанных с трудом.

Предметом трудового договора является «живой труд», а предметом гражданско-правовых договоров – результаты труда. Гражданско-правовые договоры всегда носят временный характер, а стороны договора равноправны в процессе его исполнения. Работник, заключивший трудовой договор, подпадает под работодательскую власть, подчиняясь установленным работодателем правилам и выполняя распоряжения.

Различается и оплата: по гражданско-правовому договору оплата будет производиться по соглашению сторон (авансом, частями, после окончания работ), по трудовому договору работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже 2-х раз в месяц, величина ее не может быть ниже установленного законом минимума. Работник по трудовому договору имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на больничный лист и другие социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Для того, чтобы стать работником, гражданин должен представить работодателю определенный список документов (ст. 65 ТК):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, иностранные граждане, постоянно проживающие в России, предоставляют вместо паспорта другой документ – вид на жительство);

- трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности – электронный вариант документа о стаже и прежней работе, согласно ст. 66.1 ТК РФ), это требование не касается лиц, заключающих трудовой договор впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (СНИЛС);

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (таким документом может выступать диплом, удостоверение о присвоении квалификационной категории, водительское удостоверение и т.д.);

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой по закону не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость (например, это касается педагогов, ст. 331 ТК РФ; работников сферы образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, ст. 351.1 ТК РФ)<sup>45</sup>;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые подобному административному наказанию (среди категорий работников, которым требуется предоставление такой справки: сотрудники подразделений транспортной безопасности, машинисты поездов, члены экипажей водных и воздушных судов, частные охранники).

В отдельных случаях законом может быть предусмотрена необходимость предъявления дополнительных документов. К примеру, при поступлении на некоторые должности государственной службы лицо обязано предоставить декларацию о доходах.

Иногда до заключения трудового договора лицо обязано пройти медицинский осмотр и, соответственно, предоставить будущему работодателю медицинское заключение. Такое требование существует, например, для несовершеннолетних граждан, а также для лиц, трудоустраивающихся в

---

<sup>45</sup> Справка выдается органами внутренних дел в порядке, установленном Приказом МВД России от 27.09.2019 № 660 «Об утверждении Административного регламента МВД РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования».

организации общественного питания, водоснабжения, пищевой промышленности, лиц, работа которых будет проходить во вредных и (или) опасных условиях и т.д.

После предоставления трудоустраивающимся лицом необходимых документов работодатель знакомит его под роспись со своими внутренними документами, которые будут касаться работника. Это коллективный договор (при его наличии), ПВТР и иные локальные нормативные акты, например, положения об оплате труда, о порядке хранения и использования персональных данных работников, должностная инструкция и ряд других документов, которые должны быть у каждого работодателя, за исключением работодателей со статусом микропредприятия (гл. 48.1 ТК РФ).

После согласования условий договора и ознакомления будущего работника с локальными документами стороны подписывают трудовой договор в 2-х экземплярах. Выдавая экземпляр договора работнику, работодатель обязан получить подпись работника в получении договора (то есть на экземпляре работодателя работнику придется поставить подпись дважды). После этого работодатель издает приказ о приеме на работу, с которым в течение 3-х дней обязан ознакомить под роспись работника. Кадровой службой работодателя заполняются оставшиеся документы: личная карточка работника и трудовая книжка, если трудовая книжка ведется электронно, то производится не оформление трудовой книжки, а передача сведений о трудовой деятельности в Пенсионный фонд России (*далее* – ПФР).

Работодатель не вправе необоснованно отказать в приеме на работу лицу, соответствующие гарантии предусмотрены в ст. 64 ТК РФ. В то же время работодатель может отдать предпочтение претенденту, наиболее подходящему по деловым качествам для выполнения работы: недостаточный уровень образования или опыта работы может служить основанием к отказу.

Если трудоустраивающееся лицо является бывшим государственным или муниципальным служащим и с момента увольнения прошло менее 2-х лет, то в некоторых случаях (ст. 64.1 ТК РФ) данное лицо обязано сообщить новому работодателю о прежнем месте работы, а работодатель – в 10-дневный срок сообщить о заключенном трудовом договоре прежнему работодателю (государственному или муниципальному органу). Необходимость этого предусмотрена в ТК РФ во исполнение ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», налагающей ограничения в отношении ряда граждан, занимавших должности государственной или муниципальной службы при заключении ими позднее трудового договора. Работодатель должен получить согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов. Невыполнение этого требования влечет прекращение трудового договора и административную ответственность работодателя за незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего или бывшего государственного служащего (ст. 19.29 КоАП РФ).

## 8.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляют сведения, касающиеся сторон договора, и условия, о которых приходят к соглашению стороны. К сведениям относятся: фамилия, имя, отчество работника и работодателя – физического лица (либо наименование работодателя – юридического лица), данные паспорта работника и работодателя физического лица, ИНН работодателя, сведения о его представителе, подписавшем договор, место и дата его заключения.

Условия, включаемые в трудовой договор, могут быть поделены на две группы:

- обязательные;
- дополнительные.

Обязательные условия должны присутствовать в трудовом договоре, а если они не были включены, то при обнаружении этого факта, стороны обязаны оформить условия приложением к договору или отдельным соглашением, которое будет являться неотъемлемой частью договора. Среди условий, перечисленных в ст. 57 ТК РФ как обязательные, есть условия, наличие которых необходимо в любом трудовом договоре, среди них:

1) место работы, под которым на практике подразумевается конкретная организация, в которой будет трудиться работник (если лицо принимается для работы в филиале, ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, то в договоре должно быть указано это обособленное структурное подразделение и его местонахождение);

2) трудовая функция, то есть работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работы. Наименование должности оставлено на усмотрение работодателя, утверждающего штатное расписание, однако, если для выполнения какой-либо работы законом установлены ограничения, предусмотрены компенсации и льготы, то наименование таких должностей должно соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам, утверждаемым на федеральном уровне. При этом, следует различать понятия «должность», «профессия», «специальность» и «квалификация». Профессия – это вид трудовой деятельности, определяемый целью и характером трудовых функций (врач, слесарь, юрист). Специальность – это разновидность профессиональной подготовки, вид занятий в рамках одной профессии, требующий конкретных знаний, приобретенных в результате образования и обеспечивающих решение профессиональных задач (врач-хирург, слесарь-инструментальщик). Квалификация – это уровень профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Степень квалификации работника определяется квалификационным разрядом, устанавливаемым с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника (врач 1 категории, слесарь 6 разряда и т.д.). Должность – это комплекс прав и



обязанностей работника, определяющий его место и роль в организации (заведующий отделением хирургии, мастер ремонтного участка, начальник юридического отдела и т.д.). Наименование должности фиксируется в штатном расписании, а должностные обязанности и ответственность – в должностной инструкции работника либо прямо в трудовом договоре;

3) дата начала работы, то есть определенная календарная дата, в которую работник должен начать выполнение своих трудовых обязанностей. Если этой даты в договоре нет, работник должен приступить к работе в следующий рабочий день после вступления договора в силу;

4) условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада, виды и размеры доплат и надбавок). Если у работодателя действует система материального стимулирования (премирования), то в трудовом договоре следует сделать ссылку на соответствующий локальный нормативный акт;

5) условия труда на рабочем месте, которые по степени вредности подразделяются на оптимальные, допустимые, вредные 1 – 4 степени и опасные (для выявления условий на рабочих местах работодатель обязан провести специальную оценку условий труда с привлечением специализированной организации, оказывающей услуги в этой области);

6) условие об обязательном социальном страховании. Обеспечение такого страхования работника, к которому относится пенсионное, медицинское страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательно уже в силу соответствующих федеральных законов.

Есть и другие условия, которые в ст. 57 ТК РФ названы обязательными, но являются таковыми не для всех трудовых договоров. Например, условие о компенсациях за вредную работу (обязательно только для трудовых договоров, работа по которым осуществляется во вредных условиях), условие о подвижном, разъездном характере работы (например, для членов экипажей воздушных и водных судов, машинистов поездов, проводников), условие о режиме работы (только если он отличается от общих правил, установленных для всех работников в ПВТР, в частности, при ненормированном рабочем дне) и т.д.

Обязательные условия для включения в трудовые договоры с отдельными категориями работников могут быть предусмотрены и в других статьях ТК РФ, иных федеральных законов. К примеру, согласно статье 348.2 ТК РФ трудовой договор с профессиональным спортсменом обязательно включает условия:

- об обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участия спортсменов в спортивных соревнованиях под руководством тренера;

- об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- об обязанности спортсмена соблюдать антидопинговые правила и т.д.

Дополнительные условия могут отсутствовать в договоре вообще, но, если вписываются в текст трудового договора, они не должны ухудшать положение

работника по сравнению с условиями, установленными законом и коллективным договором.

ТК РФ определяет только примерный перечень возможных дополнительных условий, которые стороны могут согласовать, это:

- указание в договоре на структурное подразделение и конкретное рабочее место;
- установление испытательного срока;
- запрет разглашать тайну, охраняемую законом, в том числе государственную, коммерческую или служебную тайну;
- обязанность работника отработать определенный срок после обучения, если оно оплачивается работодателем;
- виды и условия дополнительного страхования работника и т.д.

Как видно из приведенного списка условий, инициатором их включения в трудовой договор обычно является работодатель, у лица, желающего трудоустроиться, есть выбор: согласиться с предложениями работодателя или остаться без этой работы.

Рассмотрим одно из наиболее часто встречающихся дополнительных условий, включаемых в трудовой договор – условие об испытании при приеме на работу (статьи 70 – 71 ТК РФ). По соглашению сторон (фактически – по желанию работодателя) испытательный срок до 3-х месяцев может быть установлен с целью проверки соответствия нового работника поручаемой работе. Это означает, что работодатель оговаривает период испытания сразу и, если установленный срок не будет максимальным, то продлить его потом нельзя. Некоторым работникам не может быть установлен испытательный срок, например, это касается лиц, избранных по конкурсу, беременных женщин, несовершеннолетних и т.д. Причем, если наличие факта, исключающего возможность установления испытания работнику, стало известным работодателю после заключения трудового договора (беременность сотрудницы) – это ничего не меняет, условие становится недействительным.

В течение всего срока испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства, как и на остальных работников, к примеру, нельзя установить должностной оклад меньше, чем предусмотрено штатным расписанием для данной должности. В то же время, фактическая оплата труда может быть ниже, в частности, премии могут выплачиваться в меньшем размере, если, например, при расчете премии применяется коэффициент трудового участия, иные методики, позволяющие работодателю законным путем регулировать уровень оплаты труда.

Преимуществами испытательного срока для работодателя являются возможности проверить соответствие лица поручаемой работе и уволить работника, предупредив за 3 дня, если он не справляется с работой с указанием причин, при этом не надо учитывать мнение профсоюза.

Работодатель обязан четко сформулировать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Неудовлетворительный результат испытания должен подтверждаться

документально, хотя перечень документов, которые работодателю следует предъявить работнику, законодательно не определен. В течение испытательного срока работодателю следует регулярно выдавать работнику производственные задания, оценивать их выполнение и фиксировать промежуточные результаты работы. Это могут быть акты о некачественном выполнении работы, объяснительные записки работника, служебные записки непосредственного руководителя о нарушении работником должностной инструкции или трудового договора, приказы о наложении взыскания. В случае обращения работника в суд именно эти документы помогут работодателю доказать, что работник не справлялся с работой. При отсутствии подобных документов весьма вероятным становится восстановление работника как уволенного необоснованно.

Исходя из содержания, трудовые договоры можно разделить на виды, классифицируя их по различным основаниям: по характеру работы, по статусу работника и т.д. ТК РФ четко выделяет две группы трудовых договоров, деля их на основе срока действия договора:

- 1) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
- 2) срочный трудовой договор.

Как национальный законодатель, так и субъекты международно-правового регулирования труда придерживаются следующей позиции по срокам действия трудового договора: трудовые отношения должны быть длительными, поэтому, по общему правилу, трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок и только в некоторых, строго ограниченных законом случаях возможно заключение срочного трудового договора. Из этого следует, что такой договор является исключением из правила. Законом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления социальных прав и гарантий, предусмотренных для работников (ст. 58 ТК РФ).

В чем состоит различие между срочным трудовым договором и договором, заключенным на неопределенный срок, на практике? Независимо от вида договора обязанности сторон будут идентичными: работник должен работать и соблюдать корпоративные правила, а работодатель – обеспечивать работой и платить заработную плату. Однако, при срочном договоре у работодателя появляется специальное основание для увольнения работника – истечение срока действия договора. У работодателя появляется дополнительный инструмент влияния на вторую сторону, которая уже находится в экономической зависимости от нанимателя. По этой причине работодатели выступают за расширение возможностей по оформлению срочных трудовых договоров, работникам же выгоднее договоры на неопределенный срок.

В целях защиты интересов работников в ТК РФ зафиксированы положения, ограничивающие возможности работодателя:

- 1) трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ);
- 2) заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми

заключается трудовой договор на неопределенный срок, запрещено (ч. 6 ст. 58 ТК РФ);

3) если в трудовом договоре не оговорен срок действия, то он считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ);

4) если срочный трудовой договор не расторгнут в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

В дополнение к названным выше положениям закона имеются разъяснения Пленума Верховного Суда РФ:

- если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (абз. 3 п. 13 Постановления Пленума ВС РФ № 2);

- при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (абз. 4 п. 14 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

Случаи допустимого заключения срочного трудового договора можно разделить на два вида:

1) объективно исключают возможность заключения договора на неопределенный срок (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Среди этой группы самыми распространенными можно назвать:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- выполнение сезонных работ и т.д.

2) субъективно-обусловленные, то есть не связанные ни с характером, ни с условиями выполнения работы. Причины для включения в этот перечень лежат в плоскости той или иной специфической характеристики одной из сторон трудового договора, которую законодатель счел достаточной для ограничения права работника на длительные трудовые отношения. Чаще всего срочный трудовой договор по данным основаниям заключается с:

- пенсионерами по возрасту;

- руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

- лицами, поступающими на работу по совместительству;

- творческими работниками;

- работодателями – субъектами малого предпринимательства с численностью работников до 35 человек, а при работе в сфере розничной торговли и бытового обслуживания до 20 человек.

### 8.3. Изменение трудового договора

По общему правилу изменение условий трудового договора, как и любого договора, допускается только по соглашению сторон. Так как форма трудового договора письменная, то и соглашение о внесении изменений в договор должно быть письменным. Дополнительное соглашение становится неотъемлемой частью договора. Возможные причины внесения изменений в договор: перевод работника на другую работу, внутренние структурные изменения в организации, реорганизация или изменение подведомственности организации, смена собственника имущества и т.д.

Рассмотрим первую причину – перевод работника. Переводы делятся на:

- 1) перевод на другую постоянную работу;
- 2) временный перевод.

Переводы на другую работу допускаются лишь с письменного согласия лица. К таким переводам относятся:

- изменение трудовой функции работника;
- изменение структурного подразделения, если оно указано в договоре;
- изменение места расположения организации (в этом случае работнику потребуется переезд в другую местность вместе с работодателем).

Существует также перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), но он не относится к рассматриваемому вопросу – изменение трудового договора, так как договор с прежним работодателем прекращается и заключается новый.

От перевода работника следует отличать перемещение, которое не влечет изменения условий договора и не требует согласия работника. Перемещением может быть изменение рабочего места, кабинета, поручение работы на другом станке, а также изменение структурного подразделения, если в договоре не указано, что работник принимается на работу именно в данный отдел, цех, управление и т.д.

Перевод на другую работу закон определяет как постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (когда оно указано в договоре). Если анализировать термин «перевод», сформулированный в ТК РФ, то в таком порядке по смыслу могут меняться только два условия трудового договора – трудовая функция и структурное подразделение, но следует учесть, что изменение указанных параметров работы с большой степенью вероятности повлечет корректировку в оплате труда, а возможно и в режиме работы.

Временный перевод работника, предусмотренный ст. 72.2 ТК РФ, не всегда требует согласия работника. Не требуется согласия, если работник переводится на другую работу на срок до 1 месяца, когда причиной этого стали чрезвычайные обстоятельства (авария, пожар, несчастный случай на производстве, являющийся их следствиями простой, угроза имуществу работодателя). Согласие работника требуется лишь при временном переводе на работу более низкой квалификации или переводе сроком более 1 месяца.

По соглашению сторон работник может быть переведен на другую работу на период до 1 года и даже более, например, для замещения работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком.

Перевод может быть произведен и на основании медицинского заключения (ст. 73 ТК РФ). Перевести работника, которому противопоказана выполняемая им работа, на другую работу – обязанность работодателя. При этом, необходимо письменное согласие самого работника. Если работник не желает переводиться или у работодателя нет вакансий, то работодатель обязан отстранить лицо от работы (в случае необходимости перевода на срок до 4-х месяцев) либо прекратить договор (если медицинские показания требуют такого перевода на более длительный период) с выплатой работнику выходного пособия в размере 2-недельного заработка.

На практике большое значение имеет ст. 74 ТК РФ, регламентирующая изменение условий договора по инициативе работодателя. Работодатель не вправе изменять условия произвольно, а только при наличии соответствующих оснований:

- 1) у работодателя меняются условия труда (из числа организационных или технологических);
- 2) действующие сейчас условия трудового договора не могут быть сохранены;
- 3) не меняется трудовая функция работника.

Кроме того, работник должен быть предупрежден за 2 месяца о предстоящих изменениях. Если он не согласен с предлагаемыми ему новыми условиями труда, то работодатель обязан предложить ему все имеющиеся вакансии, соответствующие его квалификации (а также вакантные рабочие места, допускающие более низкую квалификацию). При отсутствии таковых или отказе работника от них лицо подлежит увольнению с выплатой 2-недельного выходного пособия.

#### **8.4. Прекращение трудового договора**

Увольнение работника, при котором одновременно происходит и прекращение трудового договора, может быть произведено работодателем только по основаниям, указанным в законе, прежде всего, в ТК РФ, и только при неукоснительном соблюдении установленного порядка увольнения. Для отдельных групп работников, например, руководителей организаций, дистанционных работников, ТК разрешил в исключение из общего правила сформулировать причины увольнения в трудовом договоре с ними.

Необходимо различать такие термины как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение». Термин «прекращение трудового договора» имеет наиболее широкое значение и охватывает оба других, термин «увольнение» – наиболее узкое, так как речь идет только об одной стороне договора – работнике.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в разных пунктах ч. 1 ст. 77 ТК РФ. По обстоятельствам, послужившим причиной для прекращения трудовых отношений, их можно разделить на четыре группы:

- 1) взаимное волеизъявление сторон (соглашение, п. 1);
- 2) инициатива, исходящая от одной стороны – работника или работодателя (пункты 3,4);
- 3) отказ стороны продолжить трудовые отношения (пункты 2, 5 – 9);
- 4) обстоятельства, не связанные с волеизъявлением сторон (пункты 10 – 11).

В первом пункте ст. 77 ТК РФ предусмотрено расторжение договора по соглашению сторон, тем самым подчеркнут договорный характер трудовых отношений. По такой процедуре может быть расторгнут трудовой договор любого вида, как срочный, так и на неопределенный срок.

На практике подобным способом работодатель может освободиться от работника, в продолжении трудовых отношений с которым он не заинтересован, если сотрудник не хочет уволиться по собственному желанию и не дает повода уволить его за нарушение трудовой дисциплины. Стороны договариваются о прекращении трудовых отношений при условии выплаты работнику денежной компенсации. Размер компенсации зависит от компромисса сторон, как правило, это средний заработок работника за период от 3 до 6 месяцев.

Достигнутое соглашение о расторжении трудового договора необходимо оформить письменно, аннулирование соглашения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Исключение составляет ситуация, в которой работница подписала подобное соглашение, а потом узнала о своей беременности (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»). Работница может быть восстановлена, даже если узнала о том, что на момент подписания соглашения и на момент увольнения она была беременна, после прекращения трудовых отношений (Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45).

Самым распространенным основанием для увольнения является увольнение работника по его личному желанию. Уволиться с работы по собственной инициативе сотрудник вправе в любое время, независимо от каких-либо дополнительных условий и обстоятельств (исключением может стать совершение дисциплинарного проступка). Возможность уйти с работы по своему желанию не связана с видом трудового договора – срочный он или на неопределенный срок, по основной работе или по совместительству, о дистанционной или о стандартной работе. Единственным необходимым условием для такого увольнения является подача письменного заявления об этом работодателю.

Можно ли будет считать достаточной отправку заявления по электронной почте? Сообщение по электронной почте нельзя расценивать как документ, безусловно выражающий волеизъявление работника расторгнуть трудовой договор (Апелляционное определение ВС Чувашской Республики от 20.01.2016

№ 33–276/2016, Апелляционное определение Курганского областного суда от 20.12.2016 № 33–4552/2016), но если работник подписал заявление усиленной квалифицированной электронной подписью, то такой документ равен документу на бумажном носителе с личной подписью. Внесение в ТК РФ поправок, связанных с удаленной работой и общей цифровизацией процессов в сфере труда, позволяет говорить о предстоящей корректировке положений ТК РФ, связанной с возможностью обмена документами между сторонами трудового договора полностью в электронном виде.

Обычный срок для предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию – 2 недели до увольнения. При увольнении в период испытания – 3 дня. Если уволиться решил руководитель организации, он предупреждает об этом минимум за 1 месяц. Если трудовой договор будет длиться менее 2-х месяцев, уведомить нужно за 3 календарных дня. По договоренности сторон эти сроки могут быть уменьшены, вплоть до увольнения прямо в день подачи заявления.

В ряде случаев договариваться о сокращении срока не нужно. Работодатель будет обязан оформить увольнение тогда, когда просит работник, если:

- работник не может далее продолжать работу, например, его приняли в образовательное учреждение, он вышел на пенсию и в других подобных ситуациях;

- каким-либо правомочным органом установлено нарушение прав работника.

При выходе работника на пенсию он имеет право на увольнение по собственному желанию без отработки 2-недельного срока один раз, если укажет эту причину в заявлении об увольнении, а работодатель внесет соответствующую запись в трудовую книжку (документ о стаже работника). Уволившееся в связи с выходом на пенсию лицо вправе снова вступить в трудовые отношения, но в будущем не сможет претендовать на увольнение по собственному желанию без отработки 2-недельного срока по данному основанию повторно.

ТК РФ предоставляет работникам, подавшим заявление об увольнении, право изменить свое решение. В этом случае лицу придется подать новое заявление об отзыве ранее поданного. Сделать это нужно до истечения срока предупреждения об увольнении, тогда работодатель будет не вправе произвести увольнение (если на освобождающееся рабочее место к этому моменту еще не приглашено иное лицо, отказать которому в соответствии с законом нельзя).

Работник вправе передумать увольняться в любое время (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Отзыв можно передать лично в отдел кадров или директору либо направить его по почте (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.04.2015 № 33–3047/2015). Задержка с отзывом может быть признана злоупотреблением правом, если работник понимал, что работодатель не получит его до увольнения (Определение Верховного Суда Республики Карелия от 17.07.2015 по делу № 33–2792/2015, Апелляционное определение Московского городского суда от 22.03.2017 № 33–7739).



Как показывает судебная практика, отозвать заявление об увольнении можно и по телефону: суд вправе восстановить работника, отклонив довод работодателя о том, что отзыв заявления об увольнении должен быть обязательно письменным, если работник находится на больничном и сообщить о желании продолжить работать иначе как по телефону не может (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 № 33–16239/2016).

В случае, когда срок предупреждения о предстоящем увольнении истек, а работодатель не произвел увольнения, работник вправе прекратить работу и не выходить на свое рабочее место (до этого момента – невыход на работу без уважительной причины может быть признан дисциплинарным проступком).

Если работодатель не оформляет увольнение в положенный срок, а работник на увольнении не настаивает, действие трудового договора продолжается, уволить такого работника без нового заявления с новой датой работодатель уже не вправе.

Стоит отметить, что при совершении работником дисциплинарного проступка и привлечении его к дисциплинарной ответственности путем увольнения за нарушение работником трудовых обязанностей, работодатель вправе отказать работнику, подавшему после этого заявление об увольнении по собственному желанию. Прекращение трудового договора на основании заявления об уходе нарушителя трудовой дисциплины нарушает баланс интересов сторон и ограничивает право работодателя привлекать работника к дисциплинарной ответственности, поэтому является правом, а не обязанностью работодателя (Постановление Президиума Ивановского областного суда по делу N 44Г-10/17).

Увольнение по инициативе работодателя возможно:

- при наличии вины работника в каком-либо нарушении;
- по причинам, не связанным с личностью работника (по экономическим мотивам).

В такого рода увольнениях главным для определения законности увольнения будет строгое следование работодателем установленной законом процедуре увольнения, которая имеет свою специфику применительно к каждому основанию.

Увольнение за виновные действия – крайняя мера дисциплинарного воздействия. При ее применении работодатель должен соблюсти процедуру наложения дисциплинарного взыскания, установленную законом.

Как правило, работника, совершившего какое-либо нарушение трудовой дисциплины или не исполнившего трудовые обязанности, нельзя уволить сразу. Законодатель исходит из того, что сначала необходимо объявить работнику взыскание, чтобы работник осознал, уяснил для себя ситуацию. И только при повторном проступке работодатель вправе принимать решение об увольнении. Однако, есть проступки настолько серьезные, при которых работника можно уволить без предварительной более мягкой санкции, к ним относятся деяния работника, перечисленные в п. 6 ст. 81 ТК РФ:

- прогул (отсутствие на работе без уважительной причины в течение смены или более 4-х часов подряд);
- выход на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- разглашение тайны, охраняемой законом, в том числе персональных данных;
- хищение чужого имущества, в том числе растрата (при наличии приговора суда или постановления о привлечении к административной ответственности);
- серьезное нарушение требований пожарной безопасности.

Для отдельных категорий работников этот перечень шире, например, руководитель организации может быть уволен за принятие решения, которое было необоснованным и привело к ущербу для организации, материально ответственных сотрудников нередко увольняют за совершение действий, повлекших утрату доверия к ним.

Если вины работника нет, увольнение не связано с его действиями, то оно, как правило, вызвано экономическими причинами. Сокращение численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя – одна из распространенных причин увольнения. При сокращении численности происходит уменьшение количества штатных единиц по одной должности, например, сокращением численности является уменьшение количества бухгалтеров с 6 до 4-х сотрудников. При сокращении штата из штатного расписания исключается конкретная должность, например, работодатель передал на аутсорсинг юридическую функцию, в связи с чем необходимость в работе юрисконсульта отпала, это влечет исключение данной должности из штатного расписания. Практическое значение такого деления заключается в необходимости выяснять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и отсутствии таковой при сокращении штата.

Увольнение работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации налагает на работодателя ряд обязанностей:

- 1) предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);
- 2) письменно предложить другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника, а также все вакантные нижестоящие должности и нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);
- 3) учесть, если оно имеется, преимущественное право работника на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ);
- 4) письменно уведомить о предстоящем увольнении работников не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении за 3 месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);
- 5) направить проект приказа об увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения, в профком в случае увольнения работника – члена профсоюза (ч. 1 ст. 373 ТК РФ);

б) провести дополнительные консультации с профкомом в случае, если им было выражено несогласие с увольнением работника, с оформлением результатов консультации протоколом, и соблюсти месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения мотивированного мнения профкома (ч. 3 и 5 ст. 373 ТК РФ).

Критерии массовости увольнения предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» и актами социального партнерства (например, отраслевыми соглашениями). Согласно п. 1 названного Постановления Правительства РФ основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, например, сокращение:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Что касается прекращения трудового договора по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника (ст. 83 ТК РФ), то, как правило, эти причины связаны с решениями государственных органов, среди таких решений:

- о призыве лица на срочную военную службу;
- о восстановлении на работе лица, ранее занимавшего эту должность;
- о лишении свободы или запрете занимать определенные должности и т.д.

Это может быть связано и с истечением срока действия специального права (например, права управления транспортным средством), если оно необходимо для работы, прекращением допуска к государственной тайне, смертью работника или работодателя – физического лица и т.д.

Дополнительные основания для увольнения, помимо прямо перечисленных в статьях гл. 13 ТК РФ, имеются в отношении определенных категорий работников, среди них: руководители организации (ст. 278 ТК РФ), совместители (ст. 288 ТК РФ), педагогические работники (ст. 336 ТК РФ), работники религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ), работники работодателей – физических лиц (ст. 307 ТК РФ) и т.д.

Порядок прекращения трудового договора, который применяется независимо от основания увольнения, включает в себя следующие этапы:

- 1) издание приказа о прекращении трудового договора и ознакомление с ним работника под роспись (если ознакомление невозможно или работник отказывается – на приказе делается запись об этом);
- 2) проведение окончательного расчета и выплата полагающихся средств (в день увольнения);
- 3) выдача трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности.

## Глава 9. Рабочее время

### 9.1. Понятие рабочего времени и его значение

Рабочее время – это периоды времени, в течение которых работник обязан выполнять свои трудовые функции, и некоторые иные периоды, предусмотренные законом. К иным периодам, входящим в рабочее время, хотя фактически работник не выполняет свои трудовые функции относятся:

- выполнение подготовительно-заключительных мероприятий;
- подготовка рабочего места;
- получение материалов и инструментов;
- уборка рабочего стола;
- простой не по вине работника;
- специальные перерывы для обогрева и отдыха;
- дополнительные перерывы женщинам для кормления ребенка и т.д.

И, наоборот, не входят в рабочее время: время на дорогу от проходной до рабочего места и обратно, время на переодевание и умывание до и после работы, обеденный перерыв, простой по вине работника.

К примеру, в рабочее время водителя (Приказ Минтранса РФ от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей») обычно включаются следующие периоды времени:

- 1) время управления автомобилем;
- 2) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем;
- 3) время работы, не связанной с управлением автомобилем:
  - а) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии;
  - б) время проведения предсменных, предрейсовых, послесменных и послерейсовых медицинских осмотров водителя;
  - в) время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;
  - г) время простоев не по вине водителя, время проведения работ по устранению возникших неисправностей, выполняемых самостоятельно;
  - д) иное время, предусмотренное законодательством.

Рабочее время измеряется в часах, днях (сменах), неделях и т.д. Оно не может быть неограниченным. Ч. 5 ст. 37 Конституции РФ гарантирует лицу, работающему по трудовому договору, установленную законом продолжительность рабочего времени. Здоровье работника напрямую зависит от нагрузки на работе. По медицинским исследованиям, у человека, проводящего ежедневно на работе более 10 часов, нарушается сон, замедляются мыслительные процессы, ухудшается понимание происходящего и память.

Еще в начале XIX века время работы практически никак не ограничивалось. Требование 8-часового рабочего дня было одним из основных для международного рабочего движения конца XIX начала – XX веков. Впервые

8-часовой рабочий день наемным работникам был установлен в России в 1917 г. Сегодня рабочее время ограничено не только национальными законами всех государств, но и международными нормами, в частности Конвенциями МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г. и № 171 «О ночном труде» 1990 г.

Ограничение законом рабочего времени позволяет:

1) обеспечить охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления, способствуя профессиональному долголетию;

2) сохранить способность работника к обучению без отрыва от производства, что дает возможность получения обществом более квалифицированной рабочей силы;

3) получить работодателю от каждого работника за фиксированное время определенную меру труда.

Итак, важнейшей целью правового регулирования рабочего времени является гарантия работнику иметь необходимое и достаточное время для отдыха. С другой стороны, это регулирование направлено на установление меры труда, то есть количество времени в сутки, неделю, месяц, которое работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свою трудовую функцию.

Стороны трудовых отношений – работник и работодатель – сами определяют границы рабочего времени, устанавливая начало и окончание рабочего дня, обеденный перерыв. Свобода волеизъявления сторон ограничена нормами закона, устанавливающими максимально возможную продолжительность рабочего времени, дополнительные щадящие требования к времени работы несовершеннолетних и инвалидов. Таким образом, стороны могут предусмотреть в трудовом договоре и меньшую его продолжительность.

## **9.2. Виды рабочего времени**

Рабочее время может быть классифицировано по нескольким основаниям.

Первое основание – продолжительность. По продолжительности рабочее время может быть разделено на:

- рабочее время нормальной продолжительности;
- рабочее время сокращенной продолжительности;
- неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю – это максимум, который распространяется на работников любых работодателей, касается постоянных и временных работников, лиц, трудящихся 5 или 6 дней в неделю. Стоит отметить, что нормальная продолжительность ежедневной работы в ТК РФ не устанавливается (есть лишь нормы ст. 94 ТК РФ, касающиеся отдельных категорий работников – несовершеннолетних лиц и лиц, трудящихся во вредных / опасных условиях), тем не менее, нетрудно рассчитать, что при стандартной 5-дневной работе 40 часов работы получается при ежедневной работе в течение 8 часов. Таким образом, следует различать норму

рабочего времени и продолжительность рабочего времени в течение суток: продолжительность рабочей недели исчисляется из 8-часовой продолжительности рабочего дня, но продолжительность рабочего времени в течение суток может быть различной.

Сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена ст. 192 ТК РФ для отдельных категорий работников, нуждающихся в особой защите:

- несовершеннолетних до 16 лет – максимум 24 часа в неделю (а в течение учебного года – не более 12 часов);

- несовершеннолетних от 16 до 18 лет – 35 часов (в течение учебного года – также не более половины от этого числа часов);

- инвалидов I или II группы – 35 часов;

- работников с вредными условиями труда 3 или 4 степени, а также работников с опасными условиями труда (по результатам проведенной ранее специальной оценки условий труда) – максимум 36 часов.

Сокращенное рабочее время для инвалидов предусмотрено также ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Ни работодатель, ни работник не могут увеличить сокращенную продолжительность рабочего времени, нормы ТК РФ о сокращении рабочего времени носят императивный характер. В исключение из этого правила, ч. 3 ст. 92 ТК РФ допускает увеличение рабочего времени лица с вредными или опасными условиями труда при наличии 3-х условий одновременно:

1) если это допускается отраслевым (межотраслевым) соглашением;

2) если это допускается коллективным договором;

3) есть письменное согласие работника, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Если это увеличение времени работы допускается положениями всех названных выше документов, то продолжительность работы может быть увеличена до 40 часов в неделю, при этом работнику должна выплачиваться денежная компенсация.

Примером труда во вредных и опасных условиях может служить работа на производствах, связанных с химическим оружием. Так, по Федеральному закону от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» установлены:

- 36-часовая рабочая неделя для работников, занятых трудом по хранению, перевозке, техническому обслуживанию химического оружия;

- 24-часовая рабочая неделя для работников, выполняющих работы по уничтожению химических боеприпасов.

Продолжительность рабочей недели медицинского работника – не более 39 часов (ст. 350 ТК РФ). Конкретная продолжительность работы зависит от специфики труда. Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и специальности» предусмотрена, в частности, следующая продолжительность рабочей недели:

- врачи инфекционных больниц, медицинских подразделений, работающих с ВИЧ-инфицированными, детских психоневрологических лечебно-профилактических организаций – 36 часов;
- врачи, проводящие исключительно амбулаторный прием больных, стоматологи – 33 часа;
- врачи противотуберкулезных организаций здравоохранения, патологоанатомы, врачи – судебно-медицинские эксперты – 30 часов;
- медперсонал, непосредственно работающий с гамма-препаратами – 24 часа.

Продолжительность рабочей недели педагогических работников, согласно ст. 333 ТК РФ, составляет не более 36 часов. Это связано с характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогов установлена следующая продолжительность рабочей недели:

- 36 часов в неделю профессорско-преподавательскому составу вузов, старшим воспитателям детсадов, социальным педагогам;
- 30 часов в неделю старшим воспитателям (кроме детсадов и учреждений дополнительного образования), например, в детских домах.

Кстати, норма преподавательской работы меньше, чем общая продолжительность рабочего времени, например, за ставку заработной платы для учителей общеобразовательных школ она составляет 18 часов в неделю.

Есть и иные категории работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени, к примеру, женщины, работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях – 36 часов (ст. 320 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Договоренность об этом может быть достигнута при приеме на работу или позднее, в процессе трудовых отношений. Неполное рабочее время всегда составляет часть от полного рабочего времени нормальной или сокращенной продолжительности, это может быть неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или их сочетание. В некоторых случаях для установления неполного рабочего времени достаточно инициативы одной из сторон трудовых отношений. По инициативе работника работодатель обязан установить неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ):

- беременной женщине;
- родителю ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицу, ухаживающему за больным членом семьи по медицинскому заключению.

И, наоборот, работодатель может ввести неполное рабочее время согласно ст. 74 ТК РФ в случае необходимости – чтобы избежать массовых увольнений по организационным или технологическим причинам, достаточно будет учесть

мнение профсоюзного комитета, чтобы установить неполное рабочее время для всех или части работников организации на период до 6 месяцев.

Что касается границ неполного рабочего времени, то законом они не установлены. По Положению «О порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», утвержденному Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51, неполное время устанавливалась, как правило, не менее 20 – 24 часов в неделю. Сейчас на практике по соглашению сторон оно может составлять и 15 часов, и 35 часов (в последнем случае рабочий день становится короче на 1 час). Соглашение может быть достигнуто на определенный срок (учебный год, до достижения ребенком определенного возраста) или без ограничения срока.

Работа на таких условиях не сказывается на продолжительности отпуска, стаж работы не уменьшается по сравнению с полным рабочим временем, но оплата отличается, она пропорциональна отработанному времени. Этим неполное рабочее время отличается от сокращенного, которое по общему правилу оплачивается как рабочее время нормальной продолжительности. Это касается и работников-инвалидов (35 часов их работы в неделю должны оплачиваться так же, как 40 часов остальных работников) и работников с вредными и/или опасными условиями труда. Исключение составляют лишь несовершеннолетние работники, которым работодатель не обязан доплачивать (ст. 271 ТК РФ) до уровня оплаты взрослых работников, хотя и имеет на это право.

Все виды рабочего времени, рассмотренные выше – это рабочее время в пределах нормы. Таким образом, рабочее время можно разделить также на:

- рабочее время в пределах нормы;
- рабочее время за пределами нормы.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени до изменений, внесенных в ТК РФ в 2006 году, делилась на два вида: работа по инициативе работника (совместительство) и работа по инициативе работодателя. В настоящее время ТК РФ такой работой признает только труд по инициативе работодателя, который имеет право при соблюдении ряда условий привлекать работника за пределами его рабочего времени для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), а также при работе на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Сверхурочная работа, как правило, требует согласия работника, исключения составляют всего три ситуации:

- производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий катастрофы, аварии, стихийного бедствия;

- общественно необходимые работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего или холодного водоснабжения, водоотведения, газо-, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- производство работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях



чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии).

В любом случае, не привлекаются к сверхурочной работе беременные женщины и несовершеннолетние. Во всех без исключения ситуациях привлечения к сверхурочной работе требуется письменное согласие инвалидов, женщин с детьми до 3-х лет, и даже в таком случае привлечение возможно только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Другое основание для классификации – время суток. По времени работы в течение суток рабочее время делится на:

- дневное;
- ночное.

Работа в ночное время, в отличие от труда днем, менее благоприятна для организма человека, поэтому ее применение ограничено законом. В то же время, есть производственные объекты, функционирующие в непрерывном режиме: металлургические заводы, химпроизводства, больницы, хлебокомбинаты и т.д. Ряд работников данных организаций выходит на работу по сменам, в том числе, в ночь. Ст. 96 ТК РФ ночным временем называет работу с 22 часов до 6 часов утра. Продолжительность такой работы сокращается на 1 час, исключение из этого правила составляют работники с уже сокращенной продолжительностью рабочего времени и работники, специально принятые для работы в ночное время.

Не допускаются до ночной работы несовершеннолетние лица и беременные женщины, за исключением творческих работников. Привлекаются к ней только с письменного согласия и при условии отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья женщины с детьми до 3-х лет, инвалиды, работники с детьми-инвалидами, работники, ухаживающие за членами семьи по медицинскому заключению и одинокие родители с детьми до 5 лет.

Данные ограничения действуют и если на ночное время приходится только часть смены, например, смена продолжается до 23.00. Это было разъяснено еще в п. 7 Постановления Пленума Верховного суда РСФСР от 25.12.1990 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин».

Некоторые категории работников вынуждены регулярно работать в вечернее и ночное время, среди них сотрудники средств массовой информации (СМИ), творческие работники и профессиональные спортсмены. Перечень работ, профессий и должностей таких работников утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 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 РФ». Порядок их работы может быть установлен в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (ст. 96 ТК РФ).

Особенности работы в вечернее время нормами ТК РФ не регулируются, но иногда в соглашениях и коллективных договорах устанавливается доплата за работу не только в ночное, но и в вечернее время.

### 9.3. Режимы рабочего времени

Под режимом рабочего времени понимается распределение рабочего времени в течение суток или иного учетного периода (недели, месяца). Режим рабочего времени, установленный для работников, может не совпадать с режимом работы организации, например, организация работает круглосуточно, а работники – посменно. Режим рабочего времени – это составная часть внутреннего трудового распорядка, он должен соблюдаться каждым работником.

Элементы режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ):

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- порядок чередования рабочих и нерабочих дней и т.д.

Для отдельных категорий работников, перечень которых устанавливается коллективным договором, соглашением или ПВТР, может быть предусмотрен также ненормированный рабочий день.

Как правило, режим рабочего времени для всех работников организации устанавливается в ПВТР. Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и некоторых других в силу особого характера работы определяются в порядке, установленном Правительством РФ. В отношении этих работников действуют специальные нормативные правовые акты, например, Приказ Минтранса РФ от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Исходя из содержания статей гл. 16 ТК РФ, можно выделить следующие основные виды режимов рабочего времени:

- 1) режим 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями;
- 2) режим 6-дневной рабочей недели с одним выходным днем;
- 3) режим неполной рабочей недели;
- 4) сменная работа;
- 5) работа в режиме гибкого рабочего времени;
- 6) работа с разделением рабочего дня на части;
- 7) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Перед тем как рассмотреть каждый из этих режимов, необходимо сказать о возможных разновидностях учета рабочего времени. Учет рабочего времени –

это измерение соблюдения работником нормы рабочего времени. Учетный период может быть разным: почасовым, поденным, суммированным.

Почасовой учет, например, широко используется в работе преподавателей, поденный учет – наиболее часто встречающаяся форма учета рабочего времени, когда рабочее время, установленное для работника, точно соответствует норме в течение дня. Суммированный учет, предусмотренный ст. 104 ТК РФ, ведется работодателями в тех организациях, где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период может равняться месяцу, кварталу и другим периодам в пределах одного года. Такой учет применяется обычно при сменном режиме работы, при этом учетный период, как правило, составляет 1 месяц. Время работы в течение дня или недели может превышать норму, главное, чтобы за учетный период продолжительность рабочего времени работника не была выше допустимой законом. Сверхурочной работой в этом случае будет признана только переработка месячной нормы рабочего времени, если она имеется. Такой учет применяется также при вахтовом методе организации работ, когда трудовой процесс осуществляется вне места постоянного проживания работников и не может быть обеспечено их ежедневное возвращение домой (работы по заготовке леса, геологоразведочные работы и т.д.). Продолжительность вахты не может превышать 1 месяца, в исключительных случаях с учетом мнения профсоюзной организации – 3-х месяцев (ст. 299 ТК РФ).

Теперь рассмотрим первый режим работы, имеющий широкое распространение на практике – 5-дневная рабочая неделя. В данном случае лицо трудится на протяжении 5 дней в течение недели, 2 дня остаются для отдыха. Работа, предположим, начинается в 8:00 и заканчивается в 17:00, с 12:00 до 13:00 – перерыв на обед. Каждый день работник трудится в течение 8 часов, что за 5 рабочих дней составит 40 часов нормальной продолжительности рабочего времени в неделю. Второй режим – 6-дневная рабочая неделя, в общем-то, аналогичен первому, с той лишь разницей, что продолжительность ежедневной работы сокращается из-за удлинения рабочей недели.

Работа в режиме неполной рабочей недели, к примеру, может быть установлена работодателем при угрозе массового сокращения работников (ст. 74 ТК РФ), чтобы сохранить рабочие места в качестве рабочих могут быть оставлены 2 – 4 дня в течение календарной недели.

Сменная работа в 2, 3 или 4 смены в течение суток вводится тогда, когда длительность производственного процесса больше допустимой продолжительности ежедневной работы. Так, завод работает круглосуточно, а работники трудятся в три смены: утреннюю – с 7.00 до 15.00, вечернюю – с 15.00 до 23.00 и ночную – с 23.00 до 7.00 следующего утра. Не следует забывать, что продолжительность работы в ночное время по общему правилу сокращается на 1 час, но та же ст. 96 ТК РФ оговаривает, что продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. График сменности составляется с учетом мнения профсоюзного комитета и доводится до сведения

работников не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

Работа в режиме гибкого рабочего времени отличается от сменной работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Этот режим был впервые введен в 80-х годах XX века для женщин, имеющих детей. Позднее такая возможность появилась и у других работников. Два нормативных акта регулировали данный вопрос: Положение «О порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей», утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1984 № 170/10-101 и Рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 № 162/12-55. В настоящее время ТК РФ оставляет вопрос об использовании данного режима на усмотрение сторон трудовых отношений.

Работа в режиме гибкого рабочего времени предполагает, что начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются соглашением сторон. Элементами режима гибкого рабочего времени являются:

- переменное (гибкое) время в начале и в конце рабочего дня, в пределах которого работник может начинать и завершать работу по своему усмотрению;
- фиксированное время, когда работник обязан находиться на работе (основная часть рабочего дня);
- перерыв для отдыха и питания (обед), разделяющий фиксированное время на 2 части;
- продолжительность учетного периода, в течение которого работник должен отработать установленную норму рабочего времени: день, неделя и т.д.

Нецелесообразно применение такого режима на круглосуточно работающих предприятиях при 2 – 3-сменной работе, зато он удобен, например, при работе сеансами и поэтому нередко устанавливается для работников радиостанций, телецентров. Так, Приказом Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» утвержден перечень работников, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Главное при введении подобного режима для работодателя – вести учет времени, проработанного сотрудником, чтобы обеспечить отработку положенного количества часов в течение отчетного периода.

Режим работы с разделением рабочего дня на части предусмотрен ст. 105 ТК РФ. При таком режиме продолжительность ежедневной работы не меняется, рабочий день как бы разрывается, например, подобный режим может быть установлен приказом работодателя, изданным с учетом мнения профсоюзного комитета, для работниц ферм, осуществляющих уход за животными, на предприятиях общественного транспорта. Закон не ограничивает количество частей, на которые может быть раздроблен рабочий день.

Последний из рассматриваемых режимов рабочего времени – работа на условиях ненормированного рабочего дня. Этому режиму стоит посвятить отдельный параграф.

В заключение по вопросу о режимах рабочего времени стоит сказать, что в ряде случаев режим работы является комбинированным и включает элементы 2-х режимов рабочего времени, предусмотренных законом. Например, режим гибкого рабочего времени может накладываться на работу в режиме 6-дневной рабочей недели с 1 выходным днем или ненормированный рабочий день может сочетаться с 5-дневной рабочей неделей.

#### **9.4. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, при котором отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя и только при необходимости (эпизодически).

Перечень должностей таких работников, если они имеются в организации, должен содержаться в ПВТР, ином локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюзного комитета либо в коллективном договоре, отраслевом соглашении. Решение о включении тех или иных должностей в перечень определяется работодателем, но исходя из текста ст. 101 ТК РФ, это не могут быть все сотрудники организации, а только отдельные работники.

Такой работник подчиняется общему режиму работы организации, но может задерживаться на работе по просьбе работодателя или вызываться на работу до начала рабочего дня. Работодатель не должен получать каждый раз согласие работника, данное условие уже предусмотрено трудовым договором и работник не вправе отказаться – это станет нарушением трудовой дисциплины. В то же время, установление ненормированного рабочего дня не означает, что на работника не распространяются нормы трудового законодательства о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, поэтому такое привлечение к работе не может носить систематического характера (тем не менее, определенных лимитов по частоте и длительности привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности законом пока не установлено).

Согласно разъяснениям Роструда в письме от 07.06.2008 № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня», преимуществом для работодателя при таком режиме является отсутствие необходимости:

- дополнительно оплачивать работу (в отличие от сверхурочной);
- ограничивать максимальное количество часов переработки в течении 2-х дней подряд и за год (4 часа и 120 часов соответственно), которое установлено ст. 99 ТК РФ для сверхурочных работ;
- строго учитывать время, отработанное сверх нормы;
- получать согласие работника каждый раз перед привлечением;

- издавать письменное распоряжение (достаточно устного).

Частоты привлечения к такой работе касается письмо Минтруда РФ от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616: хоть ТК РФ и не содержит определения понятий «эпизодическое» и «систематическое» привлечение к работе, но работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

В соответствии с разъяснениями Роструда и Минтруда РФ, имеются следующие ограничения для работодателя при установлении ненормированного рабочего дня:

1) в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюзного комитета, должен быть перечень должностей с ненормированным рабочим днем и должность работника должна входить в этот перечень;

2) условие о ненормированном рабочем дне должно быть включено в трудовой договор при его заключении (обязательное условие о режиме работы, отличающемся от общих правил, действующих в организации);

3) на работника распространяются общие правила о начале и окончании работы, привлечение за пределами этого времени должно быть эпизодическим, только в определенных случаях (обусловленных объективными причинами);

4) работа должна соответствовать трудовой функции работника по трудовому договору, так как ст. 60 ТК РФ устанавливает запрет на требование от лица выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

5) работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, привлечение к работе в эти дни возможно лишь с применением норм статей 113 и 153 ТК РФ (оплата в двойном размере и т.д.).

Еще в одном письме Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работников с неполным рабочим временем» указано на возможность установления такого режима для лиц, трудящихся на условиях неполного рабочего дня (недели).

В качестве компенсации за переработку нормы рабочего времени ст. 119 ТК РФ предусматривает ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью от 3-х календарных дней.

Тем не менее, работник, заключивший трудовой договор с условием о ненормированном рабочем дне, попадает в менее благоприятные условия по сравнению с остальными работниками:

- он может быть привлечен к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня;

- дополнительные затраты его личного времени не оплачиваются;

- он лишен возможности уверенно планировать свое время отдыха, которое может уменьшиться по инициативе работодателя;

- возможно привлечение такого работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работы за пределами нормальной продолжительности его рабочего времени.

И самое главное – в трудовом законодательстве не прописан четко ограниченный перечень случаев, дающих работодателю право привлекать работников к подобного рода труду, что открывает широкие возможности работодателям и снижает гарантии, предоставленные законом работникам. В настоящее время сотрудник, работающий на условиях ненормированного рабочего дня, нередко привлекается к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, фактически – к сверхурочной работе, но в упрощенном порядке, с отсутствием ограничений по времени и без оплаты дополнительного труда.

Это возможно, так как указанные в ст. 101 ТК РФ условия привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности – необходимость и периодичность – являются оценочными категориями и не имеют четкой правовой регламентации. Есть отдельные категории работников, готовые работать в таком режиме, например, руководители, но они добровольно выбирают для себя подобный режим работы, получают соответствующую материальную отдачу и не находятся под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности – право работника на справедливые условия труда здесь не нарушается.

## Глава 10. Время отдыха

### 10.1. Понятие и классификация времени отдыха

Время отдыха для работника с точки зрения трудового права – это все остальное время помимо рабочего. Ст. 106 ТК РФ определяет его как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Таким образом, время отдыха работника должно быть неприкосновенным для работодателя. Зачем работнику нужно время для отдыха, пожалуй, объяснять излишне. Наемный работник – это человек со своими биологическими потребностями: спать, есть, отдыхать; это личность, которой необходимо духовное развитие, удовлетворение своих социокультурных потребностей, неформальное общение; наконец, это нередко семейный человек с соответствующими обязанностями в отношении родных и близких. Время отдыха – время, которое работник проводит так как сочтет нужным, его использование, в общем-то, не регламентируется законодательством за редким исключением. Целями правового регулирования времени отдыха являются:

- 1) обеспечение законодательного ограничения рабочего времени;
- 2) создание условий для реального использования работниками свободного времени для отдыха (право на оплачиваемый отдых).

Среди признаков времени отдыха применительно к трудовым отношениям можно выделить следующие:

- работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей;
- это освобождение носит временный, а не постоянный характер;
- конкретный вид времени отдыха и условия его предоставления работодателем закреплены в законе, коллективном договоре, соглашении или непосредственно в трудовом договоре с конкретным работником.

Право на отдых предусмотрено как нормами национального права, например, ст. 37 Конституции РФ, так и нормами международного права: ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 77 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г., Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» 1962 г. и т.д.

ТК РФ провозглашает право на отдых как принцип правового регулирования труда (ст. 2 ТК РФ) и как одно из основных прав работника (ст. 21 ТК РФ).

Право на отдых гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы работодателя. Для отдельных категорий работников с учетом специфики труда законом предусмотрен ряд особенностей использования времени отдыха. Эти особенности, в частности, установлены на основании Постановления Правительства РФ от 10.12.2002 № 87 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый



характер работы». Данный нормативный акт передает определение этих особенностей соответствующим федеральным органам исполнительной власти (отраслевым министерствам), которые вправе издавать положения, касающиеся времени отдыха работников по согласованию с Минздравом РФ. В таком порядке, например, было принято Положение, утвержденное Приказом Минтранса РФ от 30.01.2004 № 10 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ» (далее – Положение об авиадиспетчерах).

Конкретные виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК РФ:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Названные виды времени отдыха условно можно разделить на две группы: кратковременный отдых (первые четыре из указанных видов) и относительно длительный отдых (отпуска). Кратковременный отдых обычно не оплачивается, за исключением специальных перерывов, предусмотренных статьями 109 и 258 ТК РФ. Длительный отдых, наоборот, обычно оплачивается, исключение составляет отпуск без сохранения заработной платы (административный отпуск), предусмотренный ст. 128 ТК РФ.

## 10.2. Кратковременный отдых

Рассмотрим первый из видов времени отдыха – перерывы в течение рабочего дня (смены). В ТК РФ предусмотрены 3 вида внутрисменных перерывов:

- 1) перерыв для отдыха и питания – обед (ст. 108 ТК РФ);
- 2) специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ);
- 3) дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания должен быть не менее 30 минут, но не более 2-х часов, он не включается в рабочее время. Его конкретная продолжительность зависит от особенностей производства и условий труда. Время перерыва устанавливается ПВТР или соглашением работника и работодателя. Необязательно предоставление такого перерыва, если продолжительность ежедневной работы не превышает 4-х часов (это должно быть предусмотрено ПВТР или трудовым договором).

Физиологи рекомендуют устанавливать обеденные перерывы продолжительностью 40 – 60 минут с расчетом на то, чтобы около 20 минут было использовано непосредственно на прием пищи, а остальное время – для отдыха. Такая продолжительность перерыва достаточна для снятия накопившегося утомления, при этом сотрудник не успевает окончательно расслабиться и

отрешиться от рабочих дел, а по окончании перерыва быстро включается в работу.

Для отдельных категорий работников предоставление перерыва для отдыха и питания отличается от общих правил. Так, согласно Положению об авиадиспетчерах, работнику службы управления воздушным движением при работе в ночную смену предоставляется дополнительный перерыв – 1 час с правом сна в специально оборудованном помещении, не включаемый в рабочее время. Другой пример, согласно приложению к Приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в соответствии с п. 1.5 для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно, в специально отведенном для этой цели помещении.

На некоторых производствах предоставление обеденного перерыва невозможно (например, диспетчерам станций скорой помощи, электрических подстанций, пунктов противопожарной службы). В этом случае работодатель обязан обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается в ПВТР, там же должны быть предусмотрены места для отдыха и приема пищи. На диспетчерских пунктах, к примеру, обычно оборудуется отдельное помещение с холодильником и микроволновой печью.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Эти перерывы, в отличие от перерыва на обед, включаются в рабочее время и, как следствие, оплачиваются работодателем. Данные перерывы, их частота и продолжительность должны устанавливаться ПВТР для отдельных категорий работников, работа которых требует этого в силу особенностей технологии или организации производства. Непосредственно в ст. 109 ТК РФ среди таких работников названы лица, работающие в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях (строители, дорожные рабочие) и грузчики. Максимально допустимая длительность непрерывной работы в помещениях с низкой или слишком высокой температурой воздуха также регулируется санитарными правилами и нормами:

- СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»;

- СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах», который объединил требования, содержащиеся в различных документах и касающиеся микроклимата, освещения, шума, вибрации, излучения.

Другим документом – СанПиНом 2.2.2/2.4.1340-03 – устанавливались ограничения при работе за компьютером (отменен с 01.01.2021). Суммарное время регламентированных перерывов должно зависеть от категории трудовой деятельности и уровня нагрузки работника за рабочую смену. При 8-часовом

рабочем времени время перерывов должно в зависимости от нагрузки составлять 50 – 90 минут, при 12-часовой смене – от 80 до 140 минут. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с компьютером с напряжением внимания и сосредоточенности и исключена возможность периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с компьютером, рекомендуется организация перерывов 10 – 15 минут через каждые 45 – 60 минут работы (п. 1.4. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03). Продолжительность непрерывной работы за компьютером без перерыва не должна превышать 1 час. При ночной работе продолжительность таких перерывов должна увеличиваться на 30%. Согласно Письму Минтруда РФ от 14.06.2017 № 14-2/ООГ-4765 эти перерывы включаются в рабочее время и используются для отдыха, а не для другой работы.

Дополнительные перерывы для кормления ребенка. Они предоставляются работающим женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, не реже чем через каждые 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут. Если детей до 1,5 лет двое или более – не менее часа. Эти перерывы также включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. Данные перерывы являются целевыми, они установлены для содействия в реализации прав, связанных с материнством, в то же время работница не обязана приносить справку, подтверждающую что ребенок находится на грудном вскармливании. Сам факт наличия ребенка, не достигшего 1,5 лет, дает работнице право написать заявление о предоставлении перерывов, причем использовать их можно, суммируя в течение дня (фактически 1 час в день) и присоединяя к обеденному перерыву, к началу или к концу рабочего дня. Тем самым, на практике сокращается рабочий день сотрудницы в соответствии со ст. 264 ТК РФ. Аналогичные права имеет и отец, воспитывающий ребенка без матери, либо опекун такого ребенка.

Второй вид кратковременного отдыха – ежедневный (междусменный) отдых. Это период времени с момента окончания работы и до ее начала в следующий день или в очередную смену. Продолжительность отдыха зависит от длительности ежедневной работы и от обеденного перерыва (при сменной работе – от графика сменности). ТК РФ не устанавливает минимальной продолжительности такого отдыха, ему вообще не посвящено отдельной статьи. По сложившейся практике длительность подобного отдыха устанавливается ПВТР и графиками сменности, причем таким образом, чтобы его минимальная продолжительность была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей день (смену) за вычетом обеденного перерыва. Например, при 5-дневной рабочей неделе и работе с 8.00 до 17.00, обеденном перерыве с 12.00 до 13.00 работник, закончивший 8-часовой рабочий день в понедельник в 17:00 с этого времени до 8:00 вторника свободен от работы: 7 оставшихся часов в понедельник и 8 утренних часов вторника, итого – 15 часов плюс обеденный перерыв (1 час), получается двойная продолжительность рабочего дня.

Для некоторых категорий работников минимальная продолжительность междусменного отдыха прямо предусмотрена в отраслевых положениях,

например, Положение, утвержденное Приказом Минтранса РФ от 18.10.2005 № 127 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая или троллейбуса», говорит о минимуме в 12 часов между двумя рабочими днями.

Третий вид времени отдыха – еженедельный непрерывный отдых – свободное от работы время, исчисляемое от момента окончания работы в последний рабочий день календарной недели до начала работы в первый рабочий день следующей недели. В этот вид отдыха включаются выходные дни. Ст. 110 ТК РФ оговаривает минимальную его продолжительность – 42 часа, такая же норма была и в КЗоТе 1971 г. Этот минимум должен соблюдаться во всех организациях, при установлении любых режимов работы и графиков сменности, в том числе и на непрерывных производствах. Исключение допускается только при суммированном учете рабочего времени. В соответствии с Положением, утвержденным Приказом Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта», для работников плавсостава в период навигации продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть сокращена до 24 часов, но за учетный период в среднем она должна быть не менее 42 часов. Накопленные дни отдыха по просьбе работников могут предоставляться при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, а также в пунктах приписки.

Термин «выходной день» в ТК РФ используются не только применительно к еженедельному непрерывному отдыху, законодательством предусмотрены также дополнительные выходные дни. Их особенность в том, что такие дни, как правило, предоставляются работнику не для отдыха, а в качестве целевых или компенсационных. Они даются по заявлению работника и делятся на оплачиваемые и неоплачиваемые. Оплачиваемые выходные дни:

- для ухода за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ) – одному из родителей (опекуну, попечителю) – 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей или разделены между собой по их усмотрению. Помимо заявления о предоставлении выходных дней работник должен предоставить также справку из органов социальной защиты о том, что ребенок воспитывается дома, а не в интернате, и справку с работы другого родителя о том, что выходные дни им не использованы;

- для восстановления сил после сдачи крови донорам (ст. 186 ТК РФ);  
- отгулы (например, ст. 152 ТК РФ предусматривает их предоставление по желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочных работ).

Неоплачиваемые выходные дни:

- женщинам, работающим в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ) – 1 дополнительный выходной день в месяц;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц (ст. 319 ТК РФ).

Четвертый вид кратковременного отдыха – это нерабочие праздничные дни, перечень которых содержится в ст. 112 ТК РФ. Вообще все праздничные дни можно разделить следующим образом:

1) нерабочие праздничные дни, посвященные обычно выдающимся событиям;

2) рабочие праздничные дни, из них:

- профессиональные праздники, привязанные к выходным дням (День металлурга, День строителя) или к конкретным датам (День энергетика, День юриста);

- памятные даты (День космонавтики, День Конституции).

В ст. 112 ТК РФ установлен перечень нерабочих праздничных дней, действующий на всей территории России. Субъекты РФ могут устанавливать на своей территории другие нерабочие праздничные дни с учетом национальных и культурных особенностей региона, например, провозглашение 7 января нерабочим днем ущемляет религиозные чувства верующих иных конфессий, а согласно ст. 28 Конституции РФ каждому гарантируется свобода вероисповедания. Республики в составе РФ могут объявить нерабочими днями другие религиозные праздники. Вопрос об этом вправе решить правительство республики по факту обращения религиозных организаций (п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»). Так, в Республике Татарстан в соответствии с национальными традициями нерабочим праздничным днем признан Курбан-байрам – праздник, отмечаемый по лунному календарю, другой региональный нерабочий праздничный день не имеет отношения к религии – это День Конституции Республики Татарстан (6 ноября).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной переносится на первый после праздника рабочий день в целях рационального использования таких дней. Правительство РФ вправе осуществить такой перенос согласно ч. 5 ст. 112 ТК РФ, при этом, если выходной переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать рабочему дню, на которой перенесен выходной. Наличие праздников не должно снижать зарплату работников за этот месяц.

### **10.3. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления отпусков**

Отпуск – это непрерывный отдых в течение относительно длительного периода. К видам отпусков, предусмотренных ТК РФ, следует отнести:

- ежегодные отпуска;

- разовые (целевые) отпуска.

Ежегодный отпуск – это непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется работникам для восстановления работоспособности. Право на ежегодный отпуск возникает у работника за каждый год работы в организации (не за календарный год), при

этом за лицом сохраняется место работы и средний заработок. Работник, находящийся в отпуске, не может быть уволен по инициативе работодателя. Ежегодные отпуска, в свою очередь, делятся на:

- основной оплачиваемый (ст. 115 ТК РФ);
- дополнительный оплачиваемый (ст. 116 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – это относительно длительный отдых, на который имеет право каждый работник по трудовому договору, в том числе, временный работник, совместитель, надомник и т.д. Продолжительность такого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничена. В ст. 115 ТК РФ обозначены два вида ежегодного основного отпуска:

- минимальный;
- удлиненный.

Минимальный отпуск – 28 календарных дней за год работы в организации (у работодателя). Право на него имеют все работники независимо от формы собственности работодателя и режима работы. Нерабочие праздничные дни в отпуск не включаются, фактически удлиняя его, и не оплачиваются. Расчет количества дней отпуска временному или сезонному работнику осуществляется исходя из норм статей 291 и 295 ТК РФ – 2 рабочих дня за месяц работы. При увольнении работника, не полностью отработавшего год в организации, отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарного дня за месяц работы, причем более 15 дней округляются до целого месяца, а менее 15 – не включаются согласно позиции Роструда, неоднократно выраженной в письмах, например, в Письме № 1133-6 от 26.07.2006 «О расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника».

Ежегодный удлиненный отпуск предоставляется отдельным категориям работников, предусмотренным ТК РФ и федеральными законами. Цель такого отпуска – обеспечить более длительный отдых, необходимый по характеру трудовой деятельности, условиям труда, возрасту или состоянию здоровья. Удлиненный отпуск должен быть предоставлен в частности:

1) несовершеннолетним работникам – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), причем в удобное для них время;

2) работающим инвалидам независимо от группы инвалидности – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);

3) педагогическим работникам образовательных учреждений – от 42 до 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

4) государственным гражданским служащим – 30 календарных дней (ст. 46 Закона о госслужбе);

5) работникам прокуратуры – 30 календарных дней, а в районах с неблагоприятными климатическими условиями – не менее 45 календарных дней (ст. 41.4 Закона РФ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»);

б) работникам, занятым на работах с химическим оружием – 49 или 56 календарных дней в зависимости от вида работ (ст. 5 Закона о работах с химоружием»);

7) научным работникам, работающим в научных учреждениях: кандидатам наук – 36 рабочих дней, докторам наук – 48 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников имеющих ученую степень»).

Следует обратить внимание на то, что в последнем случае учитываются только рабочие дни, исходя из 6-дневной рабочей недели, как это было в советский период, а не календарные дни, как это предусмотрено любым нормативным актом, принятым после вступления в силу ТК РФ в 2002 г., ст. 120 которого указывает на исчисление отпуска в календарных днях.

Исключение из общего правила о минимальной продолжительности отпуска составляет отпуск работников, являющихся заключенными. В соответствии со ст. 104 Уголовно-исполнительного кодекса РФ продолжительность отпуска таких работников составляет 18 рабочих дней, если они отбывают наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях, и 12 рабочих дней – в иных исправительных учреждениях.

Порядок и условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска установлены статьями 121 – 127 ТК РФ. Право на отпуск возникает у работника после 6 месяцев непрерывной работы в данной организации (ранее КЗоТ предусматривал 11 месяцев предварительной работы). До этого отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению с работодателем. Ряд работников имеет право на предоставление отпуска независимо от проработанного периода (статьи 122 – 123, 286 ТК РФ):

- женщина перед отпуском по беременности и родам или сразу после него;
- несовершеннолетний работник;
- работник, усыновивший ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- работник, жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- работник-совместитель и т.д.

Как упоминалось, отпуск предоставляется работникам за каждый рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. Определенные периоды времени, согласно ст. 121 ТК РФ, не включаются в стаж работы для отпуска (например, нахождение в отпуске по уходу за ребенком), в этом случае окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника.

Очередной ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения текущего рабочего года, отпуск за второй и последующие годы может быть предоставлен в любое время года в соответствии с графиком отпусков. Непредоставление отпуска работнику в течение 2-х лет подряд запрещается.

Ежегодный отпуск дается работнику для отдыха и, если наступают обстоятельства, препятствующие этому, например, больничный или учебная сессия, отпуск переносится на другой период (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон. ТК РФ не устанавливает на сколько частей допускается деление отпуска. Ст. 8 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., которую Россия ратифицировала в 2010 г. (денонсировав ранее действовавшую в этой области Конвенцию МОТ № 52 «О ежегодных отпусках» 1936 г.) предусматривает лишь, что порядок разделения ежегодного отпуска на части может быть установлен компетентным органом власти. ТК РФ не говорит о максимально возможном количестве частей отпуска, необходимо только чтобы одна из частей была не менее 2-х недель (ст. 125 ТК РФ). Главное, что нужно учитывать на практике, разделение отпуска на части возможно лишь при взаимном согласии работника и работодателя, последний должен учесть необходимость в каждом случае для отдела кадров издавать приказ об отпуске, а для бухгалтерии – рассчитывать отпускные. Кроме того, это не должно нарушать права других работников на предоставление им отпусков в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем (с учетом мнения профсоюзного комитета) не позднее чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

Некоторые категории работников имеют право на отпуск в удобное для них время. К таким работникам относятся:

- лица, перечисленные в статьях 122 – 123 ТК РФ;
- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);
- почетные доноры России (подп. 1 п. 1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда РФ, полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда РФ и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев России и полных кавалеров ордена Славы»);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий несовершеннолетнего ребенка-инвалида (ст. 262.1 ТК РФ);
- лица, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Ст. 125 ТК РФ закрепляет право подателя отозвать работника из отпуска только с его согласия, поэтому отказ работника независимо от причины выйти на работу до окончания отпуска не может рассматриваться как нарушение дисциплины труда. При согласии работника отзыв из отпуска оформляется приказом, в котором, опять же, по соглашению сторон указывается: когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по желанию работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. Принимая во внимание нормы ст. 127 ТК РФ, следует отметить, что работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим



увольнением по его инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска.

При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может произвести удержание из его заработной платы за неотработанные дни для погашения задолженности.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его предоставление призвано, главным образом, компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда. В отдельных случаях предоставление такого отпуска имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере и продолжительность отпуска прямо зависит от стажа работы.

Советское законодательство предусматривало множество видов дополнительных отпусков, первопричиной этого была слишком малая продолжительность основного отпуска (12 рабочих дней до 1968 года, а позже – 15 рабочих дней). На сегодняшний день, когда государство уже не является фактически единственным работодателем, возможность предоставления дополнительных отпусков должна определяться конкретным работодателем, однако, законодательно установлено, что часть дополнительных отпусков стимулирующего характера остается в ведении государства.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска обязательно должны быть предоставлены, в частности, работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) – минимум 7 дней;
- имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) – минимум 3 дня;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).

В первом случае следует руководствоваться результатами специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Особый характер работы, к примеру, носит труд государственных служащих. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за выслугу лет государственных служащих:

- при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней (ст. 46 Закона о госслужбе).

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время. Продолжительность отпуска определяются коллективным договором или ПВТР. В отраслях, финансируемых из бюджетов различных уровней, порядок и условия предоставления отпуска устанавливаются Правительством РФ,

отраслевыми министерствами, органами власти субъектов РФ и местного самоуправления.

Дополнительный отпуск в зависимости от стажа работы вправе предоставлять любой работодатель, если он имеет такую возможность, главное предусмотреть это в коллективном договоре или локальном нормативном акте (ст. 116 ТК РФ).

Среди разовых (целевых) отпусков ТК РФ регулирует предоставление:

- учебного отпуска (статьи 173 – 177 ТК РФ);
- отпуска по беременности и родам – 70 календарных дней до родов (в случае 2-х и более детей – 84) и 70 после (при осложнениях – 86 дней, при рождении двух и более детей – 110, ст. 255 ТК РФ);
- отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет (ст. 256 ТК РФ);
- отпуска усыновителям ребенка, аналогичного отпуску матери ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- административного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и т.д.

Перечень случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы в ст. 128 ТК РФ не является исчерпывающим. На него имеют право также совместители (ст. 286 ТК РФ), лица, допущенные к вступительным испытаниям в учебные заведения (ст. 173 – 174 ТК РФ), работники – Герои СССР или России (ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301/1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев России и полных кавалеров ордена Славы»), инвалиды войны и ветераны боевых действий, ветераны труда (ст. 14 – 20 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах») и т.д.

## Глава 11. Оплата труда

### 11.1. Понятие и формы оплаты труда

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Данное право гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину ее минимального размера, устанавливаемого на всей территории страны. Справедливой оплате труда способствует установление единых критериев, определяющих размер зарплаты, который зависит от квалификации работника, сложности работы, количества и качества труда.

Через законодательно закрепленный социальный стандарт условий труда, включающий оплату труда, затраченного работником, проявляется основная функция трудового права – способствование воспроизводству рабочей силы и реализации конституционных прав граждан на достойный уровень жизни, а также стимулирование высокопроизводительного труда каждого участника общественного производства в целях развития экономики<sup>46</sup>.

Соотнесем понятия «оплата труда» и «заработная плата»: понятие оплаты труда несколько шире, чем понятие заработной платы. Хотя ст. 129 ТК РФ и не говорит об этом, оплата труда включает не только систему расчета зарплаты, но также нормы труда, сроки выплаты заработной платы, документальное оформление рабочего времени.

Оплата труда должна производиться в соответствии с принципом вознаграждения за труд без дискриминации и не ниже минимума, установленного федеральным законом (ст. 37 Конституции РФ). Доходы каждого работника зависят от его личного вклада в работу организации с учетом конечных результатов этой работы. Максимальный размер заработной платы законом не ограничен.

Итак, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата, как правило, включает:

- 1) оклад (фиксированный размер вознаграждения за труд, выплачиваемого за месяц работы);
- 2) стимулирующие выплаты (премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера);
- 3) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера).

Примеры выплат стимулирующего характера: надбавки за высокое качество, за стаж работы. Примеры выплат компенсационного характера: доплата при временном переводе на работу более низкой квалификации,

---

<sup>46</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров, отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект. 2016.

надбавки за работу в ночное время, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и т.д.

Строго говоря, доплата – это инструмент для доведения зарплаты работника до необходимой величины, предположим, среднего заработка, а надбавка – инструмент для повышения заработка над неким средним. С этой точки зрения стимулирующими могут быть только надбавки, доплаты носят скорее социальный характер, нежели поощрительный. На практике четкой разницы между выплатами, именуемыми «доплаты» и «надбавки» нет: одни и те же выплаты в локальных нормативных актах и коллективных договорах одних организаций именуется так, а в других – иначе.

Следует отметить, что оклад и компенсационные выплаты работнику (на уровне не ниже установленного законом) являются обязательными, а стимулирующие выплаты – нет. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

В ТК РФ определен порядок и сроки выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (аванс – за первую половину месяца и оставшаяся сумма за отработанный месяц после его окончания). Работодатель обязан установить точные даты выплаты заработной платы (в трудовом договоре или локальном нормативном акте) – в пределах 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она была начислена.

Согласно ст. 136 ТК РФ, если день выплаты заработной платы приходится в данном месяце на выходной или нерабочий праздничный день, то зарплату необходимо выплатить накануне этого дня. Выплата отпускных работнику, уходящему в отпуск, должна быть произведена не менее чем за 3 дня до календарной даты начала отпуска.

Заработная плата работнику начисляется бухгалтерией работодателя на основании первичных документов по учету труда и его оплате. Большинство работодателей используют унифицированные формы первичных документов, разработанные Росстатом<sup>47</sup>, среди них:

- табель учета рабочего времени;
- лицевой счет работника;
- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику;
- приказ (распоряжение) о поощрении работника и т.д.

Работодатель, в соответствии с налоговым законодательством РФ, выступает налоговым агентом. Он обязан удерживать с работника налог на доходы физических лиц (*далее* – НДФЛ) по ставке 13%. Плательщиком НДФЛ является каждый работник.

Каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, содержащий детализированные сведения о начислении всех элементов заработной платы за

---

<sup>47</sup> Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

прошедший месяц, об удержаниях и сумме к выдаче на руки (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. На практике обычно используется табличная форма, созданная с помощью программы для ведения бухгалтерского учета, например, «1С: Бухгалтерия». Расчетный листок может быть предоставлен работнику как в бумажном, так и в электронном виде согласно письму Минтруда РФ от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560. Возможность выдачи листков в электронном варианте (например, отправка на электронную почту работника) должна быть зафиксирована в трудовом договоре или локальном нормативном акте.

В коммерческих организациях источником оплаты труда работников являются собственные средства организации, в бюджетных организациях – средства бюджетов различных уровней (федерального, регионального, местного), а также доходы работодателя от внебюджетной деятельности.

Зарплата выплачивается по месту работы сотруднику наличными деньгами через кассу или переводится в банк, с которым работодатель заключил договор. В настоящее время для выплаты заработной платы обычно используют зарплатные банковские карты, оформляемые для работников работодателем, но работник имеет право выбрать банк и самостоятельно, письменно уведомив работодателя об изменении платежных реквизитов не позднее, чем за 15 дней до дня выплаты заработной платы, или предпочесть получение заработной платы наличными через кассу (ст. 136 ТК РФ).

Оплата труда работников по общему правилу производится в денежной форме. Допускается частичная выплата зарплаты в натуральной форме при соблюдении следующих условий:

- 1) добровольное волеизъявление работника, подтвержденное заявлением (в том числе, с согласием только на определенный срок);
- 2) размер зарплаты в неденежной форме составляет не более 20% от начисленной месячной заработной платы;
- 3) выплата зарплаты в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях экономики (например, в сельском хозяйстве);
- 4) товары являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносит ему известного рода пользу;
- 5) соблюдены требования справедливости в отношении стоимости товаров (она не должна превышать уровень рыночных цен в данной местности).

Эти положения предусмотрены как Конвенцией МОТ № 95 «О защите заработной платы 1949 г.», так и п. 54 Постановления Пленума ВС РФ № 2. Не допускается выплата зарплаты в виде долговых расписок, спиртных напитков, вредных и токсичных веществ, оружия, других предметов, запрещенных или ограниченных в свободном обороте (ст. 131 ТК РФ).

Выплата зарплаты производится только в валюте РФ. Исключением из правила является оплата труда граждан РФ, которые выполняют трудовые обязанности за пределами России, например, в дипломатических

представительствах и консульских учреждений РФ, представительствах РФ при международных организациях (в иностранных государствах).

Правовое регулирование оплаты труда сочетает элементы централизованного, договорного и локального регулирования. Централизованное регулирование осуществляется, в первую очередь, закреплением в законе ряда государственных гарантий по оплате труда:

- установление минимального размера оплаты труда (*далее* – МРОТ) на всей территории России;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- ограничение оснований и размеров удержаний из зарплаты (статьи 137 – 138 ТК РФ);
- государственный надзор за выплатой заработка (в том числе, со стороны прокуратуры) и т.д.

Среди гарантий присутствуют меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания зарплаты – индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Договорное регулирование осуществляется путем фиксации в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах дополнительных льгот и компенсаций по сравнению с установленными законодательством.

Локальное регулирование происходит путем издания работодателем специальных нормативных актов (Положение об оплате труда, Положение о премировании и т.д.), предусматривающих конкретные системы оплаты труда в организации, размеры окладов и надбавок, нормы труда. Этой возможности нет лишь у организаций бюджетной сферы, которые финансируются из бюджета соответствующего уровня, вопросы оплаты труда работников в этом случае решаются, соответственно, органами государственной власти и местного самоуправления.

## **11.2. Минимальный размер оплаты труда и его соотношение с прожиточным минимумом**

Конституция РФ гарантирует каждому право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ – такого размера оплаты труда, ниже которого работодатель не вправе назначить оплату работы за месяц, если работник отработал норму рабочего времени и выполнил норму труда (ст. 133 ТК РФ), то есть МРОТ – это низший порог оплаты труда наемного работника. В то же время, как было отмечено в предыдущем разделе, заработная плата работника может включать кроме оклада еще и компенсационные, стимулирующие выплаты, они тоже включаются в заработную плату, то есть речь не идет о том, что оклад обязательно должен быть не менее МРОТ. Заработная плата работника может быть меньше МРОТ и при неполной занятости.

Величина МРОТ в России закреплена в Федеральном законе от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», согласно которому МРОТ устанавливается ежегодно в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России на очередной год, но не ниже МРОТ, установленного в предыдущий год.

Прожиточный минимум – это несколько иная величина – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательных платежей и сборов. Потребительская корзина представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по России определяется не реже одного раза в 5 лет на основе методических рекомендаций, при разработке которых участвуют общероссийские объединения профсоюзов. Сами рекомендации утверждаются Правительством РФ.

Потребительская корзина была установлена Федеральным Законом от 03.12.2012 № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по РФ» (закон действовал до 31.12.2020). Прожиточный минимум как величина производная от потребительской корзины также устанавливался для основных социально-демографических групп населения (трудоспособные лица, дети и пенсионеры) в целом по России и в каждом субъекте РФ. Прожиточный минимум на основе расчета стоимости потребительской корзины рассчитывался в России с 1997 года.

Новая методика установления прожиточного минимума позволит отказаться от расчета стоимости потребительской корзины: «Уже с 2021 года, если соответствующие поправки в законодательство будут приняты, министерство перестанет рассчитывать стоимость минимального набора продуктов питания, а также непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности» (Минтруд РФ).

МРОТ на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной Росстатом, за предыдущий год. С 2021 года соотношение МРОТ и медианной зарплаты устанавливается в размере 42 %. Соотношение МРОТ и медианной зарплаты пересматривается не реже одного раза в 5 лет исходя из условий социально-экономического развития России.

Ст. 133.1 ТК РФ допускает возможность установления регионального МРОТ в каждом субъекте РФ, если будет подписано региональное соглашение об этом. Участниками соглашения с одной стороны должны выступить профсоюзы как выразители интересов работников, с другой стороны – ассоциации работодателей, берущие на себя дополнительную обязанность (для чего собственно и требуется их согласие, иначе можно было бы просто издать закон субъекта РФ), а с третьей стороны – органы государственной власти субъекта РФ в лице, например, губернатора области.

Региональный МРОТ может совпадать по размеру (и тогда такое 3-стороннее соглашение не имеет большого практического значения) или быть выше федерального МРОТ. В случае установления регионального МРОТ, превышающего федеральный, эта величина станет обязательным минимумом для всех работодателей, кроме организаций, финансируемых из федерального бюджета.

МРОТ как важнейший элемент системы государственных гарантий оплаты труда призван закрепить социально ориентированные стандарты, юридически обязательные для каждого работодателя, использующего наемный труд, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности. Зафиксированные в законе положения выполняют роль государственных гарантий только в том случае, если в каждом трудовом правоотношении обеспечивается их реализация. По мнению некоторых российских исследователей-экономистов, на современном этапе произошла трансформация государственного влияния на сферу трудовых отношений, которая привела к тому, что заработная плата перестала зависеть от количества и качества труда и определяется лишь уровнем инфляции и состоянием финансов, а рабочая сила превратилась в один из самых дешевых товаров<sup>48</sup>.

### 11.3. Системы оплаты труда

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения представительного органа работников разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, которые определяют действующие системы оплаты труда, например, «Положение об оплате труда и премировании работников».

Система оплаты труда – это совокупность нормативов, устанавливающих соотношение между нормой труда и размером заработной платой.

Различают 2 основные системы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная.

Обе они могут быть объединены понятием «тарифная система», предусмотренным ст. 143 ТК РФ. Тарифная система оплаты труда основана на дифференциации заработной платы работников различных категорий. Дифференциация заработной платы необходима для оценки эффективности труда. Тарифная система оплаты труда в России наиболее распространена.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику

---

<sup>48</sup> Роик В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. М.: МИК. 2008.



(ЕТКС) и Единому квалификационному справочнику должностей (ЕКС) либо с помощью тарифных сеток рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих. В соответствии с ч. 2 ст. 143 ТК РФ указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Тарифная система оплаты труда является обязательной для применения в государственных компаниях и бюджетных учреждениях. Для служащих разработаны специальные нормативные правовые акты, в которых утверждены тарифные ставки и сетки, а также размер надбавок, например, в образовании и медицине.

При повременной оплате труда заработок работника определяется, исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (или оклада). Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц) без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

У работодателей, применяющих повременную систему оплаты труда, в штатном расписании установлен перечень должностей работников и окладов, соответствующих каждой должности. Нередко разрабатывается специальная тарифная сетка, включающая разряды должностей в зависимости от сложности работы, и соответствующие им тарифные ставки – фиксированные размеры оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности.

Тарифная ставка первого (низшего) разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Для расчета тарифных ставок от первого до самого высокого разряда используются тарифные коэффициенты. Таким образом, тарифная сетка – это шкала, определяющая соотношение в оплате работ различной квалификации. Пример тарифной сетки приведен ниже.

#### 6-разрядная тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Тарифная ставка	20000 руб.	24000 руб.	28000 руб.	32000 руб.	36000 руб.	40000 руб.

Основными подвидами повременной системы оплаты труда являются:

- простая повременная система;
- повременно-премиальная система.

В первом случае за основу для расчета размера зарплаты берутся тарифная ставка (должностной оклад согласно штатному расписанию) и количество отработанного лицом времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать окладу. Если же отработано не все рабочее время, то оплата будет начислена за фактически отработанное время. Так, при должностном окладе 20000 руб. именно эту сумму

и получит работник, полностью отработавший весь месяц. Если же, предположим, работником был взят отпуск без сохранения зарплаты (административный) на 1 день, а в месяце 20 рабочих дней, следовательно, проработано 19 дней, зарплата составит 19000 руб.:

$$20000 \text{ (руб.)} : 20 \text{ (дней)} \times 19 \text{ (дней)} = 19000 \text{ (руб.)}$$

При повременно-премиальной системе помимо оклада выплачивается также премия, составляющая обычно определенный процент от оклада, тем самым, эта система предусматривает стимулирующие выплаты, в то время как простая повременная система их не устанавливает и в данное время встречается редко. Компенсационные выплаты должны при необходимости производиться при любой из этих систем (например, за работу в ночное время).

К разновидностям повременной системы можно отнести:

- почасовую оплату;
- поденную оплату;
- еженедельную оплату;
- месячную оплату труда.

В последние два десятилетия крупными российскими работодателями все чаще применяется такая модификация повременной системы оплаты труда как грейдовая система, предполагающая начисление зарплаты на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей (автор методики – американский ученый Э. Хей).

Суть системы грейдов: размер оклада внутри организации для работников, занимающих одинаковые должности, не является фиксированной величиной и представляет собой шкалу, определяющую минимальный и максимальный оклады с учетом грейда, то есть уровня, к которому отнесен каждый работник. Тарифы зависят от сложности работы, индивидуальных знаний и умений конкретного работника. Для работника грейдовая оплата труда позволяет «расти» в рамках одной должности путем получения более высокого уровня.

Повременная система оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда работников непромышленной сферы (служащих), а на производстве – только при оплате труда руководства предприятий и работников, труд которых носит вспомогательный или обслуживающий характер. Для оплаты труда работников промышленной сферы используется сдельная система оплаты труда, при которой заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда. Это стимулирует работников к повышению производительности труда, при этом отпадает необходимость контролировать использование рабочего времени, поскольку каждый работник заинтересован в производстве большего количества продукции. Остается только контролировать ее качество.

В основе расчета при сдельной системе оплаты труда лежит сдельная расценка, которая представляет собой сумму, причитающуюся работнику за изготовление единицы продукции или выполнение определенной операции. Например: за изготовление одной дверной ручки работник получает 20 руб.

Сдельная система оплаты труда делится на:

- прямую сдельную;
- сдельно-прогрессивную;
- сдельно-премиальную;
- косвенную сдельную;
- аккордную.

При прямой сдельной системе зарплата работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ). Например, рабочий, изготовивший 10 дверных ручек, при сдельной расценке в 20 руб., получит 200 руб.

Сдельно-прогрессивная система предусматривает увеличение расценок при изготовлении продукции сверх нормы. Предположим, норма выработки составляет 10 дверных ручек, а за изготовление ручек сверх нормы вместо 20 руб. полагается 25 руб.

При сдельно-премиальной системе работнику дополнительно начисляется премия по основаниям, предусмотренным в Положении о премировании, ином локальном нормативном акте. Размер премии устанавливается в процентах от сдельного заработка.

Косвенная сдельная система оплаты труда обычно применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства и составляет процент от заработка обслуживаемых им основных производственных работников (например, 70%).

Аккордная система оплаты труда предполагает, что размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию. Например, готовые изделия состоят из 2-х частей, а работник сделал заготовки для 50 готовых изделий (100 штук), но собрал только 30 из них. Размер его заработка будет определяться исходя из количества собранных изделий.

Помимо двух «классических» систем оплаты труда – повременной и сдельной – можно упомянуть и о других, к примеру, об оплате труда на комиссионной основе. Она применяется в организациях, оказывающих услуги населению (например, в агентствах недвижимости) или осуществляющих торговые операции, а также для рекламных агентов. Заработок лица за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется в виде фиксированного процентного дохода от продажи продукции, оказания услуги. Разумеется, и в этом случае независимо от объема продаж работнику гарантируется МРОТ, в трудовом договоре обычно предусмотрен оклад ему эквивалентный.

#### **11.4. Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Трудовое законодательство оперирует двумя схожими, но не тождественными терминами «особые условия труда» и «условия, отклоняющиеся от нормальных». Работник считается трудящимся в особых условиях, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами, производственными или климатическими. Условия, отклоняющиеся от нормальных, напротив, характеризуются разовым или эпизодическим характером, то есть не являются обычными для данного работника.

К особым условиям труда ст. 146 ТК РФ относит вредные и опасные производства и неблагоприятные климатические зоны. К работам, которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, согласно ст. 149 ТК РФ, следует отнести выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.

Оплата труда за работу в особых условиях производится в повышенном размере. С социальной и экономической точек зрения установление доплат призвано заинтересовать работников трудиться в особых условиях.

Согласно ст. 147 ТК РФ, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, при этом должны учитываться результаты специальной оценки условий труда.

При наличии отраслевого соглашения работодатель должен учитывать размер надбавки за «вредность», указанный в подобном соглашении. К примеру, в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019 – 2021 годы, заключенном Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности и Общероссийским отраслевым объединением работодателей угольной промышленности в 2019 г., установлено, что для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда согласно перечням, приведенным в приложении к соглашению, тарифные ставки повышаются на 10 – 20%.

ТК РФ также предусматривает повышенную оплату труда в особых (тяжелых) климатических условиях путем введения районных коэффициентов, повышающих оплату труда (ст. 148 ТК РФ). К местностям с тяжелым климатом отнесены районы Крайнего Севера и местности, приравненные к нему (Дальний Восток, Сибирь, Урал, северные районы европейской части России).

Роль районного коэффициента состоит в том, чтобы компенсировать повышенные затраты лица, связанные с проживанием в районах с неблагоприятными климатическими условиями.

Федеральный закон от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» регулирует вопросы оплаты труда, районных коэффициентов, дополнительного отпуска и других гарантий работникам. Ст. 10 указанного закона определяет, что размер районного коэффициента для расчета заработной платы устанавливается Правительством РФ.

При установлении районных коэффициентов применяются, в том числе, нормативные правовые акты, принятые в последнем десятилетии XX века, например:

- Постановление Совета министров – Правительства РФ от 27.12.1997 № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края»;

- Постановление Совета министров – Правительства РФ от 03.12.1992 № 933 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на территории Республика Хакасия» и т.д.

Районные коэффициенты имеют повышающий диапазон от 1,15 до 2 или в процентах – от 15% до 100%. Исключение из этого правила составляет коэффициент за работу в условиях Антарктики – 3, установленный Постановлением Правительства РФ от 21.09.2013 № 832 «О районном коэффициенте к заработной плате и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в Антарктике лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции».

Теперь рассмотрим регулирование оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (статьи 149 – 158 ТК РФ). Размеры выплат за работу в таких условиях у конкретного работодателя не могут быть меньше, чем предусмотрено трудовым законодательством.

Если работник выполняет работы различной квалификации, его труд должен оплачиваться по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

Если работник совмещает должности, расширяет зоны обслуживания, увеличивает объем работы или исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ему полагается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Во всех случаях работник выполняет свою работу, предусмотренную трудовым договором, и трудится в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата сверхурочной работы зависит от ее продолжительности (ст. 152 ТК РФ):

- первые 2 часа работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере,
- последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работодатель вправе установить размер оплаты сверхурочной работы, который будет превышать нормы ТК РФ, локальным нормативным актом или трудовым договором. Только по инициативе работника сверхурочная работа

может быть компенсирована дополнительным временем отдыха, но не меньше отработанного времени.

Оплата работы в ночное время осуществляется в повышенном размере, не ниже установленного законодательством минимума (ст. 154 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время утвержден Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20%. Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами этот размер может быть повышен, к примеру, согласно п. 45.9 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2020 – 2022 годы, доплата за работу в вечернее время составляет не менее 20%, в ночное время – не менее 40%.

Оплата труда при работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни. Если работа приходится на праздничный день частично, то оплачиваются в повышенном размере только те часы, которые входили в праздничные сутки от 00.00 до 24.00. По желанию работника повышенная оплата за работу в праздники может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха с оплатой в одинарном размере.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, зависит от двух факторов:

- 1) причина брака;
- 2) вид брака.

Если работодателем установлено, что виновником бракованной продукции работник не является, то выпуск брака оплачивается так же, как и годной продукции. Например, причиной выпуска бракованных изделий послужили некачественные материалы, полученные от поставщика. Если брак допущен по вине работника, то полный брак не оплачивается, а частичный брак оплачивается по сниженным расценкам в зависимости от процента годности изделия (ст. 156 ТК РФ). Основанием для изменения оплаты является акт о браке на производстве.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей зависит от причины этого (ст. 155 ТК РФ):

- при вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- по независящим от сторон причинам – не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- при вине работника – оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Режим простоя (статья 157 ТК РФ) предполагает снижение заработной платы работника:

- если в простое виноват работодатель, то оплата труда производится в размере не менее  $2/3$  средней заработной платы работника (с учетом различного рода доплат и надбавок);

- если простой вызван причинами, не связанными непосредственно с работодателем и работником, то сохраняется не менее  $2/3$  тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине работника не оплачивается.

Простой в производстве – это бездействие механизмов (машин) и работников. Работник обязан письменно сообщить своему руководителю о времени начала вынужденного простоя и его причинах.

## Глава 12. Гарантии и компенсации работникам

### 12.1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

Вопросам гарантий и компенсаций уделяется значительное внимание в силу социального характера трудового права. Проблемы, связанные с гарантиями и компенсациями работникам, не раз становились предметом диссертационных исследований. При этом, диссертации не всегда были посвящены изучению гарантий и компенсаций одновременно: некоторые ученые говорили о юридических гарантиях в широком смысле (например В.Н. Скобелкин), другие изучали лишь компенсационные выплаты (Н.В. Калпина)<sup>49</sup>, были и работы, в которых речь шла о гарантийных и компенсационных выплатах (И.С. Цыпкина)<sup>50</sup>.

По мнению В.Н. Скобелкина, гарантии могут быть поделены на 5 видов:

- 1) экономические;
- 2) материальные;
- 3) политические;
- 4) идеологические;
- 5) юридические<sup>51</sup>.

Ю.П. Орловский выделяет общие и специальные гарантии и компенсации. К общим гарантиям он относит гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т.д., специальные гарантии и компенсации предоставляются работникам в определенных случаях<sup>52</sup>. В.И. Симонов считает, что общие и специальные гарантии и компенсации следует выделять исходя из субъектов, которые вправе рассчитывать на получение гарантий и компенсаций<sup>53</sup>.

Легальное определение гарантий закреплено в ст. 164 ТК РФ. Гарантии представляют собой средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Раздел VII ТК РФ непосредственно посвящен гарантиям и компенсациям, но, следует отметить, что в нем отражены не все гарантии, предоставляемые работнику по нормам трудового законодательства.

---

<sup>49</sup> Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: дисс. канд. юрид. наук. М. 1971.

<sup>50</sup> Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах: дисс. канд. юрид. наук. М. 1985.

<sup>51</sup> Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: дисс. докт. юрид. наук. М. 1971.

<sup>52</sup> Батусова Е.С., Белицкая И.Я., Бовдаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред Ю.П. Орловский. М. Юстицинформ. 2012.

<sup>53</sup> Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: дисс. канд. юрид. наук. М. 2011.



Для более удобного использования гарантии и компенсации принято делить на общие и специальные.

К общим относятся гарантии, предоставляемые работникам:

- при заключении и изменении трудового договора;
- в сфере охраны труда;
- по оплате труда;
- в области рабочего времени и времени отдыха;
- при расторжении трудового договора и т.д.

Нормы, предусматривающие общие гарантии для работников рассредоточены по всему ТК РФ.

Помимо общих гарантий работникам предоставляются специальные гарантии в случаях:

- направления в служебную командировку;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения общественных или государственных обязанностей;
- совмещения получения образования с работой;
- вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- прекращения трудового договора по определенным основаниям;
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Целью установления гарантий, предусмотренных законодательством, является осуществление имеющихся у работников прав. Таким образом, можно прийти к выводу, что гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к правам работников.

Важно учитывать, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. А свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающие уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством<sup>54</sup>.

Описанный выше перечень, включающий в себя общие и специальные гарантии, не является исчерпывающим, можно выделить также дополнительные гарантии, которые устанавливаются в соглашениях, коллективных договорах, трудовом договоре и локальных актах работодателя.

В соответствии со ст. 164 ТК РФ компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами.

---

<sup>54</sup> Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5.

В науке трудового права компенсации определяются как выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы (в случае распределения и перераспределения трудовых ресурсов), а также в иных случаях, предусмотренных законом<sup>55</sup>.

Характерной особенностью компенсации, отличающей ее от гарантии, является цель и смысл ее выплаты – возмещение работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральными законами.

Термин «компенсации» и производные от него категории употребляются в ТК РФ применительно к таким институтам как время отдыха, материальная ответственность и т.д. В связи с этим стоит согласиться с позицией С.Ю. Головиной, согласно которой употребление в законодательстве одного и того же термина без уточняющих определений затрудняет правильное понимание и применение правовых норм<sup>56</sup>. Наиболее распространено смешение категорий «компенсационные выплаты» (ст. 129 ТК РФ) и «компенсации» (ст. 164 ТК РФ). Необходимо учитывать, что одним из характерных признаков компенсаций является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены. Так, по мнению исследователей И.А. Данилиной-Пустошинской и Л.А. Мирумьян «компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Компенсации не следует сводить только к денежным выплатам. К ним могут быть отнесены нравственные, духовные, творческие и иные затраты (нематериальные блага), связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Они зависят не от результатов труда работника, а от того, предусмотрена ли в законе обязанность работодателя по их выплате. Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации – к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, связанным (возникающим) с выполнением трудовых обязанностей»<sup>57</sup>.

Трудовая деятельность может быть связана не только с материальными, но и нематериальными (физическими, умственными) затратами работника, которые также должны быть компенсированы. Правовым основанием предоставления указанного возмещения может быть коллективный договор, локальный нормативный акт.

---

<sup>55</sup> Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. М. 1971.

<sup>56</sup> Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Дисс. докт. юрид. наук. Екб, 1998.

<sup>57</sup> Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. М. 2010; Мирумьян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. М. 2011.

Источником финансирования гарантий и компенсаций работникам могут быть либо средства работодателя, либо средства органов и организаций, в чьих интересах работник исполняет государственные либо общественные обязанности.

## 12.2. Гарантии, предусмотренные трудовым законодательством

Гарантии в сфере труда отличаются рядом признаков:

- установлены в законодательстве, коллективных договорах, соглашениях, трудовом договоре;
- направлены непосредственно на обеспечение предусмотренных в законодательстве трудовых прав;
- обеспечивают осуществление как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда;
- в случаях, установленных трудовым законодательством и судебной практикой, должны предоставляться вне связи с наличием либо отсутствием оформленного трудового договора<sup>58</sup>.

Выделяют материальные гарантии (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, на время вынужденного прогула, ежегодного отпуска и т.д.) и нематериальные гарантии (сохранение места работы, должности в различных ситуациях, предоставление другого места работы и т.д.)<sup>59</sup>.

В науке трудового права отмечается, что трудовым гарантиям присущи имущественные либо неимущественные свойства<sup>60</sup>, отличительной чертой неимущественных гарантий является их непосредственная связь с местом работы<sup>61</sup>.

Трудовое законодательство включает также материальные и процессуальные гарантии: материальные – это предоставление работнику гарантийных выплат и доплат, а процессуальные – это случаи установления определенного порядка действий, обязывающих работодателя обеспечить соблюдение прав работника<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве. Законы России: опыт, анализ, практика. М.: Буквоед. 2008.

<sup>59</sup> Белянинова, Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам: сложные случаи, практические примеры / Ю.В. Белянинова. М.: Омега-Л. 2006.

<sup>60</sup> Буянова М.О., Гусов К.Н. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М.: Закон. 2011.

<sup>61</sup> Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему трудовому законодательству // Трудовое право. 2012. № 4.

<sup>62</sup> Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др. / отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект. 2017.

С.С. Каринский в свое время подчеркивал, что все предусмотренные законодательством гарантийные выплаты могут быть подразделены еще на 2 группы:

- выплаты, производимые тогда, когда работник не должен был выполнять возложенные на него трудовые обязанности;

- выплаты, производимые тогда, когда работник не мог выполнять свои трудовые обязанности<sup>63</sup>.

В качестве гарантий нередко выступают гарантийные выплаты и доплаты<sup>64</sup>. Под гарантийными выплатами понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Целевое назначение гарантийных выплат – предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей<sup>65</sup>.

Гарантийные доплаты, в отличие от гарантийных выплат, непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за изготовленную продукцию.

Рассмотрим подробнее отдельные виды гарантий, начав с положений гл. 25 ТК РФ.

Работник в рабочее время может быть привлечен к исполнению государственных или общественных обязанностей. Согласно ст. 170 ТК РФ, работодатель обязан освободить лицо от работы с сохранением за ним места работы (должности), если в соответствии с ТК РФ (статьи 39, 165, 171, 172, 186, 374, 375 и 405 ТК РФ) и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Гл. 25 ТК РФ не содержит перечня государственных или общественных обязанностей, которые работник может выполнять в рабочее время и за которые предусмотрены гарантии и компенсации. Действующим законодательством определен достаточно широкий круг случаев, подпадающих под регулирование, которые условно можно разделить на группы:

1) в связи с реализацией избирательных прав через участие в качестве члена избирательной комиссии с правом решающего или совещательного голоса, зарегистрированного кандидата, доверенного лица кандидата и т.д. Так, работникам, зарегистрированным в качестве кандидатов для участия в выборах или референдумах, предоставляются гарантии в соответствии с федеральными законами от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ», от 22.02.2014 №

---

<sup>63</sup> Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИСЗ. 1966. Вып. 8.

<sup>64</sup> Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4.

<sup>65</sup> Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд. М. 1982.

20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ», от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ»;

2) в связи с осуществлением правосудия и участием в деятельности правоохранительных органов в качестве присяжного заседателя, свидетеля, переводчика, специалиста, эксперта, понятого, потерпевшего, его законного представителя и т.д. К числу таких обязанностей, например, относится обязательная явка работника к следователю в качестве потерпевшего по уголовному делу или в суд в качестве свидетеля по гражданскому делу (п. 1 ч. 5 ст. 42 УПК РФ, ч. 1 ст. 70 ГПК РФ);

3) в связи с выполнением воинских обязанностей, например, прохождением работником медицинского обследования для решения вопроса о постановке на воинский учет и т.д.;

4) в связи с избранием работника на выборные должности в государственных органах и органах местного самоуправления (например, депутатом Государственной Думы РФ), гарантии таким работникам предусмотрены ст. 172 ТК РФ и законами, регулирующими статус данной категории лиц;

5) в связи с выполнением работником некоторых общественных обязанностей – участием в деятельности профсоюзных организаций, работе комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии и т.д. Например, увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени учебы и времени участия в съездах и конференциях, созываемых профсоюзами, для указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Согласно ч. 2 ст. 171 ТК РФ членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

Как правило, сохранять за работником средний заработок работодатель не обязан, так как денежную компенсацию за время исполнения государственных или общественных обязанностей выплачивает государственный орган или общественное объединение. В некоторых случаях имеется специальное правовое

регулирование, предусматривающее дополнительные гарантии и компенсации, не указанные в ТК РФ, работникам, исполняющим в рабочее время отдельные государственные обязанности. В числе таковых: обязанность работодателя предоставить неоплачиваемый отпуск, сохранить средний заработок, предоставить прежнюю работу и т.д.

Перейдем к рассмотрению гарантий, установленных гл. 26 ТК РФ и предоставляемых работникам, совмещающим работу с получением образования. Применительно к таким работникам, по мнению И.Н. Саломатина<sup>66</sup>, юридические гарантии можно сгруппировать следующим образом:

- гарантии реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, обеспечивающие возможность работника, совмещающего работу с обучением, сохранять работоспособность для продолжения образовательного процесса;

- гарантии материальной поддержки, которая заключается в размере получаемой работником средней заработной платы;

- гарантии занятости, которая должна обеспечить возможность продолжения образования работником без необходимости прекращения трудовой деятельности;

- гарантии соблюдения законодательства сторонами правоотношений, к которым можно отнести все остальные гарантии в отношении лиц, совмещающих работу с обучением.

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и вечерней (очно-заочной) формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – 50 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4-х месяцев в соответствии с учебным планом образовательной программы.

Также работодатель в ряде случаев обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работникам, успешно осваивающим программы высшего образования по заочной форме обучения, 1 раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по программам, не имеющим государственной аккредитации, могут быть установлены коллективным или трудовым договором (то есть это право работодателя, а не обязанность, установленная ТК РФ).

Ст. 173.1 ТК РФ предусматривает гарантии для работников – аспирантов и докторантов, а ст. 174 ТК РФ – для работников, получающих среднее

---

<sup>66</sup> Саломатин И.Н. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Дисс. канд. юрид. наук. М. 2013.

профессиональное образование по заочной и вечерней формам обучения. Ст. 176 ТК РФ посвящена гарантиям для работников, осваивающих образовательные программы общего образования в вечерних школах.

Перечисленные гарантии и компенсации предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, в остальных случаях – это право работодателя, но не обязанность.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в 2-х образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из них (по выбору работника).

Форма справки-вызова, предоставляющей возможность воспользоваться гарантиями и компенсациями, закреплена в Приказе Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368 «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования». На основании справки-вызова работодатель обязан оформить учебный отпуск работнику, а при получении после окончания сессии другого документа – справки-подтверждения (об успешной, то есть без неудовлетворительных оценок, сдаче сессии) – оплатить этот отпуск.

Таким образом, объем гарантий и компенсаций, предоставляемых обучающимся, зависит от нескольких обстоятельств:

- 1) от формы обучения;
- 2) от курса, на котором обучается студент;
- 3) от успешности обучения;
- 4) от наличия государственной аккредитации у соответствующего образовательного учреждения.

Следующую группу гарантий и компенсаций – связанных с расторжением трудового договора – содержит гл. 27 ТК РФ. Положения, зафиксированные в статьях 178 – 181 ТК РФ, касаются размеров выходных пособий при увольнении в ряде случаев (например, в связи с сокращением штата, призывом работника на срочную военную службу, признания лица нетрудоспособным согласно медицинскому заключению, отказу от перевода по медицинскому заключению и т.д.), а также необходимости соблюдения преимущественного права некоторых категорий трудящихся на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Среди иных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством можно назвать:

1. Гарантии и компенсации при временной нетрудоспособности работника (ст. 183 ТК РФ). За работником сохраняется рабочее место. Ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», от 01.04.2020 № 104-ФЗ «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и

осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка», а также Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС». Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа работника и составляет 100% заработка – при стаже 8 лет и более, 80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет, 60% – при стаже до 5 лет;

2. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ). При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

3. Статьи 185 и 185.1 ТК РФ предусматривают гарантии на время прохождения медицинского осмотра и диспансеризации. Те категории работников, которые в соответствии с законодательством обязаны проходить медосмотр, освобождаются от работы на время прохождения медосмотра. Для прохождения диспансеризации работник освобождается от работы на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем;

4. Ст. 186 ТК РФ регламентирует предоставление гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи крови (или ее компонентов). Работник освобождается от работы в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу, то ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. При этом, выход лица на работу, связанную с вредными или опасными условиями труда, в этот день невозможен.

По желанию работника в случае донорства в период ежегодного отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха.

Дополнительный день отдыха работнику предоставляется после каждого дня сдачи крови, этот день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение 1 года после дня сдачи крови.

За работником сохраняется средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам предусмотрены не только ТК РФ, но и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. Так, по ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» ветераны боевых действий имеют право на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя.



### 12.3. Компенсации работникам

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. Вместе с тем следует избегать смешения «гарантий и компенсаций» и «гарантийных и компенсационных выплат», ибо первая категория существенно шире, чем вторая<sup>67</sup>.

Классификация компенсационных выплат по 3-м группам, исходя из их оснований, была наиболее распространена в трудах еще советских ученых. По такому критерию выделяются компенсационные выплаты, которые предоставляются при:

- 1) направлении в служебную командировку;
- 2) переводе работника на работу в другую местность;
- 3) использовании работником собственного инструмента или приобретении спецодежды для нужд предприятия<sup>68</sup>.

Н.В. Калпина классифицирует компенсационные выплаты по основаниям, влекущим их возникновение (командировки, использование инструментов), а также в зависимости от вида выплат, с учетом их служебной роли, узкого целевого назначения (суточные, выплаты, призванные возместить расходы, связанные с переездом и провозом багажа, единовременное пособие, выходное пособие, компенсация за амортизацию инструментов, за невыданную спецодежду)<sup>69</sup>.

При направлении работника в служебную командировку в соответствии со ст. 167 ТК РФ ему гарантируются: сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

Ст. 166 ТК РФ закрепляет понятие командировки. Служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Не являются командировками:

- служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ч. 1 ст. 166 ТК РФ);
- направление работника на вахту (абз. 3 п. 1.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82, иные акты, например, Временные правила работы вахтовым методом, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601).

Особенности направления работников в командировки устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях

---

<sup>67</sup> См.: Анисимов Л. О системе трудового права // Вопросы трудового права. 2011. № 11.

<sup>68</sup> См.: Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М. 1961; Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М. 1963; Лившиц Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР: дисс. докт. юрид. наук. М. 1972.

<sup>69</sup> Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: дисс. канд. юрид. наук. М. 1971.

направления работников в служебные командировки», согласно которому срок командировки – это период, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее включительно. Срок командировки определяется работодателем самостоятельно, при этом командировка может быть как однодневной, так и длительной. Срок командировки зависит от объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Максимальный срок служебной командировки законодательством не установлен, однако командировка не может быть бессрочной.

В соответствии со ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (например, расходы на оформление загранпаспорта, визы, расходы на оформление обязательной медицинской страховки и т.д.).

Работникам федеральных государственных органов, внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений порядок и размеры возмещения расходов на командировки, определяются нормативными правовыми актами Правительства РФ, к которым относятся:

- Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений»;

- Постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений»;

- Приказ Минфина России от 02.08.2004 № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений» и т.д.

Порядок и размеры возмещения расходов на командировки работников государственных органов субъектов РФ, государственных учреждений субъектов РФ, лиц, работающих в органах местного самоуправления, работников муниципальных учреждений определяются, соответственно, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

Согласно ст. 168.1 ТК РФ работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, трудящимся в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками те же категории расходов, что и работникам, направляемым в командировку.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками этих работников, а также перечень работ, профессий, должностей устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут устанавливаться и трудовым договором.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель в соответствии со ст. 169 ТК РФ обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику средства передвижения);

- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства РФ, к ним относятся:

- Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ и федеральных государственных учреждений»;

- Постановление Правительства РФ от 11.08.2007 № 514 «О порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган»;

- Постановление Правительства РФ от 27.10.2012 № 1103 «Об обеспечении федеральных государственных гражданских служащих, назначенных в порядке ротации на должность федеральной государственной гражданской службы в федеральный государственный орган, расположенный в другой местности в пределах РФ, служебными жилыми помещениями и о возмещении указанным гражданским служащим расходов на наем (поднаем) жилого помещения» и т.д.

## Глава 13. Дисциплина труда

### 13.1. Дисциплина труда: понятие, значение, методы обеспечения

Легальное определение дисциплины труда дается законодателем в ч. 1 ст. 189 ТК РФ, согласно которой она представляет собой обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами.

В работах ученых-юристов дисциплина труда рассматривается в 2-х аспектах: в субъективном и объективном смысле. Впервые такой подход был предложен Н.Г. Александровым в 1948 г. и поддержан впоследствии<sup>70</sup>. Если придерживаться данной точки зрения, то законодательное определение дисциплины труда соответствует ее субъективному аспекту, а объективный аспект будет представлять собой совокупность правовых норм (правил поведения), регулирующих внутренний трудовой распорядок, без которого не может существовать организованный труд, и устанавливающих:

- трудовые обязанности работников и работодателей;
- ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей;
- нормы поощрения за успехи в труде.

Дисциплину труда можно рассматривать как:

- 1) элемент трудового правоотношения – совокупность обязанностей работников по соблюдению установленных правил поведения;
- 2) институт трудового права – совокупность норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, меры поощрения и дисциплинарной ответственности работников;
- 3) один из принципов трудового права;
- 4) фактическое поведение работников.

Термин «дисциплина труда» соотносится с понятиями «производственная дисциплина» и «технологическая дисциплина». Производственная дисциплина шире понятия «дисциплина труда», кроме правил поведения при выполнении трудовых обязанностей в производственную дисциплину входят также обеспечение четкой работы организации, своевременное снабжение работников сырьем, материалами надлежащего качества. Технологическая дисциплина – понятие более узкое, нежели «дисциплина труда», она заключается в точном соблюдении установленных технических правил при осуществлении трудовой деятельности. Если работник нарушает технологическую дисциплину – это тоже является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

По способу обеспечения дисциплину труда в организации можно классифицировать на:

- принудительную;
- добровольную.

---

<sup>70</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография. М.: Проспект. 2008; Трудовое право России: учебник под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2002.

Значение дисциплины труда трудно переоценить, от ее состояния зависит многое на производстве и в сфере услуг, тем более, если речь идет о дистанционных работниках, надомниках, когда достаточно непросто организовать контроль за исполнением трудовых обязанностей.

Исследованием дисциплины труда в теоретическом плане занимаются представители различных направлений и областей знаний. Психологи (как с точки зрения организационной психологии, так и личностной психологии), социологи, экономисты, философы, специалисты в области менеджмента – все они так или иначе интересуются вопросами, связанными с дисциплиной труда. Особенно важно это для представителей юридических профессий, что объясняется необходимостью четкой правовой регламентации дисциплинарных отношений как на уровне РФ, так и на локальном уровне.

Дисциплина труда в организации (у работодателя) основывается на внутреннем трудовом распорядке. Понятие внутреннего трудового распорядка было известно еще в дореволюционной цивилистической литературе. В исследовании Л.С. Таля «Трудовой договор»<sup>71</sup> вторая часть была полностью посвящена анализу внутреннего трудового распорядка. Автор называл заранее установленный порядок на предприятии основой доказательства особенностей трудового договора, который, несмотря на то, что появился из соглашения равных партнеров, превращался в отношение власти и подчинения.

Работодатель из факта участия в трудовых отношениях наделяется работодательской властью, которая представляет собой право определять трудовые обязанности, давать указания, устанавливать правила поведения для работников в рамках законодательства, поощрять, привлекать к дисциплинарной ответственности либо воздерживаться от применения дисциплинарных мер.

ПВТР являются локальным нормативным актом, в котором закреплён порядок взаимодействия субъектов совместного труда. Данный локальный акт обязателен для разработки и принятия независимо от организационно-правового статуса работодателя. Исключение составляют работодатели-микропредприятия, которые могут отказаться от принятия локальных нормативных актов, перенеся всю информацию непосредственно в трудовые договоры (ст. 309.2 ТК РФ) и работодатели – физические лица, не относящиеся к категории предпринимателей, которые не обладают правом принимать локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ).

Чем подробнее будут оговорены в ПВТР должностные обязанности и нормы поведения в трудовом процессе, тем меньше усилий потребуется работодателю, чтобы доказать совершение работником дисциплинарного проступка. Конкретные обязанности могут уточняться квалификационными справочниками, должностными инструкциями, техническими правилами, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников могут применяться «Типовые правила внутреннего трудового распорядка», которые формулируются соответствующими ведомствами. К примеру, такие правила утверждены

---

<sup>71</sup> Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут. 2006.

Приказом Федеральной таможенной службы от 18.09.2006 № 892 «Об утверждении типовых правил внутреннего распорядка таможенных органов РФ». В некоторых отраслях наряду с ПВТР действуют уставы и положения о дисциплине, они отличаются тем, что содержат более строгие нормы, касающиеся дисциплинарной ответственности лиц, на которых распространяются (ч. 5 ст. 189 ТК РФ).

Законодательство о труде не предусматривает каких-либо специальных требований к структуре и содержанию ПВТР, однако утверждаются они с учетом мнения представительного органа работников и в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ (ранее, этот документ утверждался на общем собрании трудового коллектива).

Состояние дисциплины труда в организации во многом зависит от работодателя, а именно, от того какие условия – организационные и экономические – были созданы (ч. 2 ст.189 ТК РФ). На снижение числа нарушений трудовой дисциплины напрямую влияет способность работодателя осуществлять контроль, выполнять свои обязательства в отношении работников и требовать исполнения их обязанностей. В целях поддержания дисциплины труда законодатель предлагает придерживаться 2-х методов:

- метод поощрения;
- метод принуждения.

Нельзя сбрасывать со счетов и методы, которые остались за пределами внимания законодателя – воспитание и убеждение – напрямую они в законе не указаны, но имеют большое значение. Применяя в управленческом процессе метод убеждения, работодатель может направленно воздействовать на работника, используя такие средства как обоснование, аргументирование. Убеждения достаточно активно влияют на поведение работника, несмотря на то, что этот метод универсален, экономичен и демократичен.

Метод воспитания – это системное воздействие на работника, которое способно изменить его поведение и сформировать иное отношение к исполнению трудовых обязанностей.

### **13.2. Поощрение работников**

Поощрять работников – это значит содействовать, мотивировать к проявлению и развитию их успехов и достижений в исполнении трудовых функций, что включает в себя как положительное реагирование на такое поведение, так и стимулирование на будущее действовать в данном направлении. Основанием для поощрения, соответственно, является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

Примерный перечень действий работодателя в качестве поощрений предлагается законодателем в ст. 191 ТК РФ:

- объявление благодарности;
- выдача премии;

- награждение ценным подарком;
- вручение почетной грамоты;
- представление к званию лучшего по профессии.

Эти и иные виды поощрений (например, занесение в «Книгу почета», на «Доску почета») можно предусмотреть в коллективном договоре или ПВТР.

Материальное вознаграждение – самый распространенный вид поощрения, известный еще с древних времен. Однако, мотивировать работников к труду может не только денежное вознаграждение. Человек в современном мире имеет широкий круг потребностей и, приобретая статус работника, часть из них планирует удовлетворить посредством труда. Перенос акцента правового регулирования на локальный уровень помогает учитывать потребности и интересы конкретных работников, а не просто использовать мотивационную теорию в целом. То, что оказывается эффективным для одного работника, совершенно не мотивирует другого. Гибкое применение различных видов и форм поощрений обеспечат требуемую для работодателя производительность, качество, финансовые результаты.

Поощрение должно быть значимым для работника, гласным, применяться на основании приказа руководителя, в котором указывается как и за что был поощрен работник, с этим приказом работника необходимо ознакомить под роспись. Допускается применение к работнику одновременно нескольких мер поощрения.

Помимо поощрений за успехи в работе, использование которых находится в компетенции работодателя, следует выделить и иную группу поощрений – за особые трудовые заслуги. В данном случае работодатель может выступить с инициативой о таком поощрении, решение принимают другие субъекты – органы государственной власти. Так, например, особым видом поощрения является представление к государственным наградам. Это высшая форма поощрения работников. Установление государственных наград и почетных званий отнесено к ведению федеральных органов государственной власти (п. «с» ст. 71 Конституции РФ). Правом награждать государственными наградами и присваивать почетные звания РФ наделен Президент РФ (п. «б» ст. 89 Конституции РФ).

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в коллективах организаций любой формы собственности, а также органами местного самоуправления. После согласования с органами местного самоуправления ходатайства направляются главам субъектов РФ или в федеральные органы государственной власти по согласованию с главами субъектов РФ.

При Президенте РФ действует комиссия по государственным наградам для проведения общественной оценки материалов о награждении и обеспечения объективного подхода к поощрению граждан. Государственные награды вручает Президент РФ либо по его поручению полномочные представители Президента РФ, руководители органов государственной власти.

В целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Указом Президента РФ от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почетных званий РФ, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям РФ» введены почетные звания, среди которых «Народный артист РФ», «Народный художник РФ», «Заслуженный архитектор РФ», «Заслуженный юрист РФ» и т.д. Почетные звания, согласно тексту данного указа, могут присваиваются высокопрофессиональным работникам за их личные заслуги.

За трудовые заслуги в определенной сфере деятельности федеральными министерствами устанавливаются отраслевые меры поощрения: нагрудный знак «Почетный работник», благодарность соответствующего министерства и т.д. Свои почетные звания и награды существуют и в субъектах РФ.

### **13.3. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, основания привлечения**

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника перед работодателем ответить за совершенный дисциплинарный проступок, получив взыскание, которое предусмотрено трудовым законодательством<sup>72</sup>.

Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является совершенный работником дисциплинарный проступок. Определение дисциплинарного проступка дано в ст. 192 ТК РФ – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Состав дисциплинарного проступка представляет собой 4 элемента:

- субъект;
- субъективная сторона;
- объект;
- объективная сторона.

Субъектом дисциплинарной ответственности является работник, обладающий трудовой правосубъектностью и совершивший дисциплинарный проступок.

Среди субъектов дисциплинарной ответственности законодатель выделяет общий и специальный субъекты. К специальным субъектам могут быть отнесены:

- 1) руководитель организации или структурного подразделения в силу специфики трудовой функции;
- 2) государственный служащий, осуществляющий особые функции, связанные с деятельностью государственных органов;
- 3) лица, чей труд связан с источниками повышенной опасности, для которых предусмотрены более строгие меры дисциплинарной ответственности.

---

<sup>72</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право. М. 1998.



Это вполне оправданно в силу специфики их трудовой функции, так как правонарушения в рамках ее выполнения могут повлечь тяжелые последствия, как для работодателя, так и для третьих лиц.

Наличие вины также необходимый элемент состава дисциплинарного проступка, который является его субъективной стороной. По форме вины дисциплинарные проступки подразделяются на:

- умышленные (совершаемые с прямым умыслом – когда лицо вполне осознает его опасность, и с косвенным умыслом – когда лицо не желает наступления вредных последствий, но сознательно допускает, что они могут быть);

- по неосторожности (совершенные в результате самонадеянности – когда лицо предвидело возможность наступления опасных последствий, но легкомысленно рассчитывало их предотвратить или по небрежности, халатности, когда лицо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть).

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения (правопорядок в организации), складывающиеся в процессе производственной деятельности. Это внутренний трудовой распорядок, производственная, технологическая дисциплина, которую должен соблюдать работник. Соответственно, для поддержания дисциплины в организации важно, чтобы каждый работник был надлежащим образом ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, а в организации были приняты локальные акты, регламентирующие дисциплину труда, как обязательного (непосредственно упоминаемые в ТК РФ), так и инициативного характера.

Наиболее часто встречающиеся дисциплинарные проступки по объекту, как предлагал Ю.Н. Полетаев, можно разделить на 4 группы:

- 1) посягательства на полное использование рабочего времени (прогул, опоздание);

- 2) посягательства на бережное и правильное использование имущества работодателя (например, выпуск бракованной продукции);

- 3) посягательства на порядок управления процессами производства в организации (неисполнение приказов, распоряжений работодателя);

- 4) посягательства, создающие угрозы здоровью и жизни членов трудового коллектива (например, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, несоблюдение норм охраны труда)<sup>73</sup>.

Объективная сторона дисциплинарного проступка – это его форма, которая включает само деяние (действие или бездействие), его последствия (противоправный результат) и причинную связь между ними.

В дефиниции, данной законодателем относительно дисциплинарного проступка, называются 2 способа правонарушения:

- неисполнение трудовых обязанностей;
- ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

---

<sup>73</sup> Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М.: Проспект. 2001.

Таким образом, если работник полностью бездействует, а данные обязанности предусмотрены в соответствующих актах или, наоборот, превышает свои полномочия и действует за пределами трудовой функции – это будет неисполнением трудовых обязанностей. Относительно ненадлежащего исполнения можно согласиться с авторами, которые предлагают определять его через надлежащий способ (метод), надлежащую форму, надлежащий срок, надлежащее место, надлежащий объем, надлежащий субъект и иное, в зависимости от специфики трудовой функции<sup>74</sup>.

Противоправный результат имеет место во всех дисциплинарных проступках. Так, например, опоздание на работу работника всего на несколько минут не всегда влечет за собой очевидные негативные последствия для работодателя. Тем не менее, опоздание на работу порождает противоправный результат, так как опоздание одного работника является одной из причин нарушения трудовой дисциплины другими работниками.

Факультативные элементы объективной стороны – предмет посягательства, способ, время и место, обстановка действия – могут быть указаны в законе дополнительно для отдельного состава дисциплинарного проступка. Например, в соответствии с подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ прогулом будет являться отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд.

В соответствии с пунктами 35 – 37 Постановления Пленума ВС РФ № 2, дисциплинарным проступком считается, в частности:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;

- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации ПВТР (ст. 56 ТК);

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе;

- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с законодательством с ним может быть заключен такой договор, о чем работник знал.

---

<sup>74</sup> Щур Д.Л. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: практическое пособие. М.: Финпресс. 2009.

Однако, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать в качестве нарушения трудовой дисциплины.

В трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность, основываясь на различии установленных государством санкций и правового статуса субъекта дисциплинарной ответственности.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников, помимо тех, для кого введена специальная, устанавливаемая иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине в отдельных отраслях. Возможность введения таких уставов и положений предусмотрена ч. 5 ст. 189 ТК РФ. Примером подобного акта может служить 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».

В ст. 192 ТК РФ установлены следующие виды дисциплинарных взысканий в рамках общей дисциплинарной ответственности, перечень их является исчерпывающим:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (пунктам 5, 6, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 1 ст. 336 ТК РФ; пунктам 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и т.д.).

Специальными законами, уставами о дисциплине предусмотрены и дополнительные виды дисциплинарных взысканий, а в ряде случаев расширенное толкование дисциплинарного проступка.

Специальная дисциплинарная ответственность включает ряд более строгих, по сравнению с общей, мер взыскания. Например, в соответствии с п. 1 ст. 57 Закона о госслужбе, к государственному служащему, совершившему дисциплинарный проступок, могут быть применены следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном должностном соответствии;
- увольнение с гражданской службы.

#### **13.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий (дисциплинарное производство)**

Дисциплинарное производство представляет собой порядок применения дисциплинарных взысканий. Однако, прежде чем определять порядок процедурных вопросов, необходимо обозначить основополагающие начала этого процесса (принципы дисциплинарного производства, которые зафиксированы в ст. 193 ТК РФ и в Постановлении Пленума ВС РФ № 2), которые определяют направление дисциплинарной практики в сфере труда.

Принцип оперативности и своевременности применения мер дисциплинарного взыскания означает, что дисциплинарное взыскание может быть применено непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 месяца с этого момента. Это важно, так как с проверки соблюдения данных сроков суды начинают рассмотрение трудовых споров. Момент обнаружения проступка – это день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке (самый распространенный случай), но это может быть и другое уполномоченное лицо, которому вменяется данная функция, так как в законе не уточняется, имеет ли право наложения взыскания данный субъект или нет<sup>75</sup>.

ТК РФ в ч. 3 ст. 193 определяет, что в срок не включается время, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, время, необходимое на учет мнения представительного органа работников. Мнение представительного органа работников необходимо учитывать, если речь идет об увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Законодатель требует учитывать и момент совершения проступка. Так, дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки хозяйственной деятельности, аудиторской проверки – не позднее 2-х лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3-х лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Принцип недопустимости двойной ответственности за один и тот же проступок означает, что к работнику за дисциплинарный проступок может быть применена только одна санкция. Данный принцип не соблюдается, если речь идет о дящемся проступке, который уже был обнаружен работодателем, и к работнику была применена соответствующая санкция, но данный проступок продолжается. В соответствии с разъяснениями Пленума ВС РФ № 2, применение к работнику нового взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ в этом случае допустимо.

Принцип справедливости и гуманизма выражается в том, что при наложении дисциплинарного проступка должны учитываться обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, на это обращают внимание суды, рассматривая трудовые споры.

ТК РФ закрепляет за работодателем право, но не обязанность применить дисциплинарное взыскание, и это право работодатель реализует по своему усмотрению. Таким образом, можно констатировать еще один принцип – принцип свободы реализации права на применение наказания. Однако, в отношении некоторых категорий работников он сочетается с принципом неотвратимости наказания. Например, в соответствии со ст. 195 ТК РФ

---

<sup>75</sup> Щур Д.Л. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: практическое пособие. М.: Финпресс. 2009.

работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. Впоследствии работодатель обязан применить к работникам, обладающим соответствующим статусом, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Дисциплинарное производство возбуждается с момента обнаружения проступка, совершенного работником, и требования от работника письменного объяснения своего поведения. Законодатель предоставляет работнику 2 дня для написания объяснительной записки, по истечении которых, если работник не реагирует – составляется соответствующий акт. Если работодатель не выполняет данное процедурное требование закона, суд вынесет решение в пользу истца-работника<sup>76</sup>.

Со стороны представителя работодателя осуществляется сбор необходимых документов, а именно:

- представление о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- докладная записка либо соответствующий акт (например, об отсутствии работника на рабочем месте);
- письменные показания свидетелей, присутствовавших при совершении проступка.

Как правило, эти документы оформляются непосредственным руководителем, не обладающим правом применения дисциплинарных взысканий. К оформлению данных документов рекомендуется относиться внимательно, так как информация, содержащаяся в них, будет влиять в дальнейшем на результат разрешения трудового спора судом.

В соответствии с п. 42 Постановления Пленума ВС РФ № 2 состояние алкогольного, наркотического, иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые будут оценены судом. Например, если составляется акт о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения, необходимо:

- указать место и время составления акта;
- перечислить лиц, в присутствии которых он составляется, причем с указанием должности, которую эти работники занимают;
- указать, кто непосредственно этот акт составляет и в отношении кого (фамилия, имя, отчество, должность нарушителя);
- подробно описать обстоятельства, которые подтверждают нахождение работника в таком состоянии, признаки алкогольного опьянения;
- собрать все подписи присутствующих, в том числе работника, совершившего дисциплинарный проступок.

---

<sup>76</sup> Решение Советского районного суда г. Омска (Омская область) № 2-2021/2018 от 29.06.2018 по делу № 2-2021/2018 // СПС «Судебные и нормативные акты РФ»

В случае отказа работника подписать документ составляется еще один акт, свидетельствующий об отказе.

Следующий этап дисциплинарного производства представляет собой издание приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, при этом выбор санкции принадлежит представителю работодателя, обладающему такими полномочиями, он и подписывает данный документ.

Представителем работодателя является руководитель организации, полномочия которого определяются учредительными документами организации, либо лицо, которому в соответствии с локальными актами или приказом руководителя переданы данные полномочия.

С приказом работника следует ознакомить в письменной форме в течение 3-х рабочих дней со дня издания.

Снятие дисциплинарного взыскания представляет собой очередной этап дисциплинарного производства. Оно может быть осуществлено как по инициативе самого работника, инициативе работодателя или представительного органа работников, так и автоматически по истечении 1 года, если работник не подвергался в этот период новым дисциплинарным взысканиям.

## Глава 14. Материальная ответственность

### 14.1. Понятие материальной ответственности сторон трудовых отношений

Ответственность сторон трудовых отношений друг перед другом, выражающаяся в возмещении причиненного вреда деньгами или имуществом, традиционно именуется материальной, в отличие от имущественной ответственности, предусмотренной ГК РФ. Она, несомненно, имеет все характерные признаки родового понятия «юридическая ответственность» и является одним из видов ответственности.

Материальная ответственность – это обязанность одной стороны трудового договора при причинении ущерба другой стороне возместить нанесенный ущерб в соответствии с нормами трудового законодательства. Материальная ответственность, предусмотренная главами 37 – 39 ТК РФ, в трудовом договоре может конкретизироваться, но в любом случае ответственность работодателя не может быть ниже, а работника – выше, чем предусмотрено законом.

Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено законом. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает стороны договора от материальной ответственности. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Для материальной ответственности работодателя формы вины (умысел или неосторожность) значения не имеет, более того, в некоторых случаях законодатель предусматривает возмещение работодателем ущерба независимо от вины. Например, согласно ст. 236 ТК РФ, обязанность работодателя выплатить денежную компенсацию за нарушение сроков выдачи заработной платы возникает независимо от наличия его вины.

Особенности материальной ответственности сторон трудовых отношений связаны с наличием у работодателя организационно-властных полномочий в отношении работников, так называемой работодательской власти, и с экономическим неравенством сторон: работодатель обладает относительной финансовой стабильностью, а работник – это физическое лицо, материальное положение которого, как правило, полностью зависит от получаемой от работодателя зарплаты. Именно эти факторы – организационная зависимость и экономическое неравенство – послужили причиной особенностей материальной ответственности и различий в ее характере для сторон трудовых отношений.

О.А. Абрамовой выделяются 3 таких расхождения:

- 1) работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, работодатели – полную;
- 2) материальная ответственность работников дифференцирована, работодателей – нет;

3) в отношении работников обычно действует презумпция невиновности, в отношении работодателей – презумпция виновности<sup>77</sup>.

Такие особенности не отменяют тот факт, что обе стороны трудового договора при причинении ущерба другой стороне всегда могут быть привлечены к материальной ответственности.

Таким образом, материальная ответственность в трудовом праве делится на виды по субъектам:

- ответственность работодателя;
- ответственность работника, которая, в свою очередь, подразделяется на полную и ограниченную.

## 14.2. Материальная ответственность работодателя

Согласно нормам ТК РФ, работодатель несет материальную ответственность за следующие действия (статьи 234 – 236 ТК РФ):

- незаконное лишение работника возможности трудиться;
- ущерб, причиненный имуществу работника;
- задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Кроме того, предусмотрена возможность возмещения морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя (ст. 237 ТК РФ).

Итак, в соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (фактически – компенсировать не полученный работником заработок). Это относится к любым случаям незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности), внесение в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения. Материальная ответственность наступает в виде выплаты работнику среднего заработка за все дни неправомерного удержания трудовой книжки в первом случае и за все дни до исправления неправильной записи во втором.

Иногда работник сам отказывается забирать трудовую книжку, например, считая увольнение неправомерным. В этом случае, а также при отсутствии лица на рабочем месте по какой-либо причине (прогул, болезнь и т.д.), во избежание привлечения к материальной ответственности работодателю необходимо

---

<sup>77</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). Изд. 5 / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА-М. 2009.



письменно уведомить увольняемого работника о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. При выполнении данного требования закона работодатель будет освобожден от материальной ответственности по этому основанию.

Если работодатель причинил вред имуществу работника, согласно ст. 235 ТК РФ он обязан возместить нанесенный ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб можно возместить в натуре. Работник должен написать заявление о возмещении ущерба, по которому работодатель обязан принять решение в течение 10 дней, после чего работник вправе обратиться в суд (если решение не принято или принято, но не устраивает работника).

Перечень случаев, при наступлении которых работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику, в законе не приводится. Обязанность работодателя по возмещению ущерба возникает тогда, когда вред причинен имуществу работника, которое:

1) непосредственно используется при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы);

2) косвенным образом вовлечено в трудовой процесс (одежда, обувь и т.д.).

Материальный ущерб работнику может быть причинен:

- другим работником организации при исполнении трудовых обязанностей;

- порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардероб организации;

- порчей, утратой вещей, оставленных без сдачи на хранение в местах, отведенных для этих целей (шкафчиках, боксах и т.д.).

Работодатель отвечает только за то имущество работника, сохранность которого он должен обеспечить. Например, за личную одежду работников в специально предназначенном для хранения месте, когда работник трудится в спецодежде, то есть имущество хоть и косвенным образом, но вовлечено в процесс выполнения трудовой функции по трудовому договору.

Материальная ответственность работодателя исключается в случаях, если:

1) работник не исполнил законного требования работодателя о совершении определенных действий, касающихся сохранности имущества;

2) ущерб причинен противоправными действиями иных лиц, в том числе работников (он возмещается причинителем в гражданско-правовом порядке);

3) ущерб возник вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны, то есть обстоятельств, исключающих вину.

Ст. 401 ГК РФ под непреодолимой силой понимает чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, к которым могут относиться стихийные бедствия: наводнения, землетрясения и т.д. При причинении ущерба имуществу работника источником повышенной опасности, используемым в интересах работодателя, материальная ответственность наступает независимо от вины работодателя в соответствии с правилами ст. 1079 ГК РФ.

Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику, предусмотрена в ст. 236 ТК РФ. Если работодатель нарушил сроки выплаты зарплаты, обычно установленные в коллективном договоре, ПВТР, Положении об оплате труда, он обязан выплатить не только задолженность, но и денежную компенсацию за задержку в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Это правило распространяется на любые выплаты, причитающиеся работнику, в том числе: премии, оплату отпуска, компенсационные выплаты, например, за работу с вредными условиями труда и т.д.

Как уже упоминалось выше, в исключение из общего правила о виновной ответственности, в данном случае не имеет значения есть вина работодателя в произошедшей задержке или нет, возможно, виновато третье лицо, но к материальной ответственности привлекается работодатель.

ТК РФ дает работникам возможность приостановить работу в случае задержки зарплаты более чем на 15 календарных дней, согласно ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок, поэтому работодатель будет обязан выплатить компенсацию работнику и за весь период приостановки работы.

Наконец, ст. 237 ТК РФ предусматривает возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику. Определение морального вреда в ТК РФ отсутствуют, поэтому следует руководствоваться ст. 151 ГК РФ, согласно которой применительно к трудовым отношениям моральный вред – это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя (в форме действия или бездействия). Согласно постановлению Пленума ВС РФ № 2 работник вправе требовать возмещения морального вреда во всех случаях неправомерного поведения работодателя, в том числе, в связи с незаконным переводом, наложением взыскания и задержкой зарплаты. На практике исковые требования о компенсации морального вреда сопутствует, как правило, незаконным увольнениям.

Компенсация морального вреда в трудовом праве имеет отраслевые особенности, связанные с повышенным уровнем гарантий, предоставленных законодательством работнику как «слабой» стороне трудовых отношений. Одна из особенностей – признание презумпции переживания работником физических или нравственных страданий из-за нарушения его трудовых прав. П. 63 Постановления Пленума ВС РФ № 2 гласит, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, поэтому суд может удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя. Таким образом, в случае установления судом факта нарушения работодателем трудовых прав работника истец освобождается от обязанности

доказывать наличие нравственных страданий. Тем не менее, обоснование характера и объема наступивших для работника последствий способно повлиять на размер компенсации.

При определении размера компенсации должны учитываться требования разумности и справедливости. В трудовом законодательстве нет положений, регулирующих механизм определения размера денежной компенсации морального вреда, ее минимального и максимального размеров, поэтому, предъявляя такое требование, работник самостоятельно определяет размер компенсации. Как показывает анализ судебной практики, компенсация морального вреда, присуждаемая к выплате работнику, редко превышает 10000 руб.

Что касается возмещения работодателем вреда, причиненного жизни и здоровью работника, с установлением обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве материальная ответственность работодателя за ущерб преобразовалась в обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и оплату обязательных страховых тарифов. Страховой механизм возмещения вреда предусмотрен Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

### **14.3. Материальная ответственность работника**

Исходя из неравенства, прежде всего экономического, работодателя и работника, законодатель устанавливает некоторые отличия в правовом регулировании материальной ответственности работника. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, неполученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.

Прямой действительный ущерб – это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе, имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником, третьим лицам. Последний пункт вытекает из правила, предусмотренного ст. 1068 ГК РФ, согласно которому юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей, а потом привлекает к ответственности причинителя вреда в порядке регресса по ст. 1081 ГК РФ.

Материальная ответственность работника не наступает в случае возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны либо

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Так, нормальный хозяйственный риск влечет освобождение работника от материальной ответственности, если соблюдены 6 условий, перечисленных в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 о «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»:

1) действия и решения работника, приведшие к причинению ущерба, соответствовали современному опыту и знаниям;

2) цель этих действий не могла быть достигнута иначе;

3) работник добросовестно выполнил свои трудовые обязанности;

4) он проявил определенную степень заботливости и осмотрительности;

5) работник попытался предотвратить ущерб;

6) объектом риска были материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Работодатель вправе с учетом обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Материальная ответственность работников может быть:

- ограниченной;

- полной.

В свою очередь, полная ответственность бывает:

- индивидуальная;

- коллективная (бригадная).

По общему правилу работник привлекается к ограниченной материальной ответственности – в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Полная материальная ответственность может возлагаться лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, в частности:

1) налицо недостача ценностей, вверенных работнику, с которым при приеме на работу был заключен договор о полной материальной ответственности;

2) работник умышленно причинил ущерб работодателю;

3) работник причинил ущерб в состоянии алкогольного опьянения;

4) разглашены сведения, составляющие охраняемую законом тайну и т.д.

Несовершеннолетние работники могут нести полную ответственность лишь в 3-х ситуациях:

- за умышленное причинение вреда;

- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

- за ущерб, причиненный при совершении преступления.

Договор о полной материальной ответственности (обычно в качестве приложения к трудовому договору) может заключаться только с совершеннолетним работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. Перечень таких работников утверждается в порядке,

установленном Правительством РФ. В настоящее время действует перечень, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (далее – Постановление Минтруда РФ № 85). В перечне упоминаются такие должности и профессии как кассир, продавец, экспедитор, администратор гостиницы, заведующий складом и т.д. Для сведения, профессия водителя не включена в перечень, поэтому договор о полной материальной ответственности с водителем не будет являться законным. В то же время, если водитель становится виновником дорожно-транспортного происшествия и привлечен к административной ответственности, то, согласно п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, работник может понести полную материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю в результате административного проступка. При этом, факт совершения административного правонарушения должен быть подтвержден постановлением о назначении административного наказания (п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 о «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества. Особый порядок определения ущерба может быть установлен законом в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» в п. 6 ст. 59 предусматривает ответственность работников в 100-кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения или недостачи наркотических средств и психотропных веществ.

Порядок взыскания ущерба по ст. 248 ТК РФ допускает 3 варианта:

- 1) добровольное возмещение вреда по заявлению работника;
- 2) удержание из зарплаты по распоряжению работодателя (если сумма не превышает средний месячный заработок и не прошло месяца со дня установления размера ущерба), при этом размер удержаний по общему правилу составляет не более 20% заработка в месяц, согласно статье 138 ТК РФ;
- 3) судебный порядок (в течение года со дня обнаружения вреда, если работник не возместит его добровольно, а ущерб превышает средний заработок работника).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. В то же время, закон допускает возможность снижения размера возмещаемого ущерба,

так, в соответствии со ст. 250 ТК РФ, орган по рассмотрению трудовых споров может снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Материальная ответственность по общему правилу является индивидуальной. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимые условия для введения полной бригадной материальной ответственности:

- работа предусмотрена Перечнем работ, выполнение которых допускает применение полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденным Постановлением Минтруда РФ № 85;

- работа выполняется работниками совместно, разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности невозможно;

- работники достигли 18-летнего возраста;

- издан приказ работодателя о введении коллективной (бригадной) материальной ответственности, решение об этом принято с учетом мнения профкома и работники с этим приказом ознакомлены под роспись;

- бригадир назначается приказом работодателя, но с учетом мнения коллектива, согласие членов бригады должно быть получено в письменном виде, проголосовать «за» должно большинство работников бригады;

- принятие в уже созданный коллектив нового работника возможно только с согласия бригады (как и в предыдущем пункте).

Особенности процедуры оформления обязательств по бригадной материальной ответственности:

- 1) одновременно с заключением трудового договора каждый член будущей бригады подписывает также и общий для всех договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности между работодателем и всеми членами бригады. В конце договора должны стоять подписи всех работников бригады. Оформляются 2 экземпляра договора – по одному для каждой из сторон договора;

- 2) договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не переоформляется при выбытии из состава бригады отдельных работников или при приеме новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена бригады указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в бригаду;

- 3) при включении в состав бригады новых работников издается приказ, в котором отражается, что в указанный коллектив (бригаду) работников включается новый работник. С данным приказом должны быть ознакомлены все члены бригады;

4) при смене руководителя бригады или при выбытии из коллектива более 50% от первоначального состава договор о коллективной бригадной материальной ответственности перезаключается.

До привлечения работников к индивидуальной или коллективной материальной ответственности работодатель обязан истребовать от них объяснения в письменной форме для установления причин случившегося. Для того чтобы взыскать причиненный ущерб с работника или коллектива работников работодатель должен соблюсти определенную последовательность действий:

1. Провести инвентаризацию имущества, выявив утраченное или поврежденное имущество.

2. Назначить служебное расследование, создав комиссию, которая должна будет установить причины утраты или повреждения имущества.

3. Истребовать с материально-ответственного лица письменное объяснение причин возникновения ущерба. Если работник отказывается давать объяснение, составить об этом акт (ст. 247 ТК РФ).

4. Определить размер ущерба (ст. 246 ТК РФ).

5. Если ущерб причинен несколькими работниками, определить степень вины и пределы ответственности для каждого из них индивидуально.

У работника есть право в процессе проведения проверки (расследования) и после ее окончания ознакомиться со всеми материалами.

В ходе инвентаризации должны соблюдаться правила ее проведения, установленные Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и методическими рекомендациями, утвержденными приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств».

Для признания результатов инвентаризации соответствующими нормам законодательства должны быть соблюдены следующие формальности:

- издан приказ об инвентаризации с указанием состава комиссии, сроков, места и объема проведения;

- работники должны быть ознакомлены с приказом;

- инвентаризация должна проводиться в присутствии работников;

- составляется инвентаризационная опись, которая передается в бухгалтерию, формирующую сличительную ведомость, позволяющую сделать вывод о факте недостачи или отсутствии этого;

- издается приказ руководителя об утверждении результатов инвентаризации и взыскании причиненного ущерба с работников.

## Глава 15. Охрана труда

### 15.1. Понятие и значение охраны труда

В соответствии со ст. 210 ТК РФ одним из основных направлений политики государства в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников. Последнее возможно лишь при создании и поддержании безопасных условий труда, а также при успешном функционировании такого института, как охрана труда.

Охрана здоровья трудящихся является одной из задач государства, что подтверждается ратификацией Россией Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г. Развивающаяся экономика усиливает негативное влияние производственной среды на здоровье работников. Существенную роль в этом играют профессиональные риски – травматизм и заболеваемость – вследствие воздействия на организм опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

По опубликованным данным Всероссийского центра охраны труда, функционировавшего при Федеральном агентстве по здравоохранению и социальному развитию РФ (Росздрав)<sup>78</sup>, по состоянию на 2009 г. численность лиц, смерть которых связана с работой в России составила около 180 тыс. человек в год. Порядка 200 тыс. человек ежегодно уходят на пенсию досрочно по причине работы в тяжелых условиях. Из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней на одного работающего (с учетом общего числа работников потери рабочего времени составляют около 700 млн дней в год). Ежегодный экономический ущерб от потерь в связи со смертностью, травматизмом на производстве и профессиональными заболеваниями, работой во вредных и опасных условиях труда в России оценивается в 4% внутреннего валового продукта (ВВП).

В современном трудовом праве принято выделять охрану труда в широком и узком смысле слова. В широком смысле понятие охраны труда закрепляется в ст. 209 ТК РФ – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Такое определение охраны труда говорит о комплексности и многоплановости данного понятия.

В более узком смысле охрану труда можно рассматривать как правовой институт – совокупность норм, непосредственно направленных на создание благоприятных условий труда, как один из основополагающих принципов трудового права и как субъективное право работника на безопасные условия труда<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> Справка к докладу «Проблемы здоровья населения трудоспособного возраста в РФ». М. 2009.

<sup>79</sup> Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для вузов / отв. Ред. Ю. П. Орловский. 2-е изд. М.: Юрайт. 2020.



Для сохранения жизни и здоровья работников необходимо сочетание всех аспектов: правовых, организационных (социально-медицинских) и экономических. Только понимание охраны труда в широком смысле способно обеспечить здоровье работников и безопасные условия труда.

Охрана труда является самостоятельным институтом трудового права и включает несколько подинститутов:

- 1) требования охраны труда;
- 2) организация охраны труда;
- 3) обеспечение прав работника на охрану труда;
- 4) охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями, лиц моложе 18 лет, инвалидов<sup>80</sup>.

Как видно, в состав правового института охраны труда входят, во-первых, общие нормы по охране труда, правила техники безопасности для всех без исключения работников; во-вторых, специальные нормы обеспечения охраны труда лиц, трудящихся на тяжелых работах, работах с опасными или вредными условиями труда; в-третьих, специальные нормы о труде женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью; в четвертых, нормы, закрепляющие правила расследования и учета несчастных случаев на производстве<sup>81</sup>.

Упоминая об институте охраны труда, необходимо выделить ряд принципов, на которых строится правовое регулирование:

- главенство охраны жизни и здоровья работников перед экономическими интересами работодателя;
- право работника на безопасные условия труда, отвечающие требованиям гигиены;
- наличие взаимных прав и обязанностей у работника и работодателя в области охраны труда;
- право работника на возмещение вреда, причиненного в связи с осуществлением трудовой обязанности;
- обязательное социальное страхование работника на случай утраты трудоспособности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- надзор и контроль за соблюдением норм охраны труда со стороны государства.

Значение института охраны труда с каждым годом возрастает. В условиях технического прогресса, который влияет на сферу труда, остро встает вопрос защиты работника от последствий развития технологий, а именно от опасных для здоровья факторов, возникающих в процессе исполнения работниками своих трудовых обязанностей, от чрезмерной нагрузки, связанной с возрастающей интенсивностью трудовой деятельности, а также от несоблюдения

---

<sup>80</sup> Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для вузов / отв. Ред. Ю. П. Орловский. 2-е изд. М.: Юрайт. 2020.

<sup>81</sup> Александров Н.Г. Советское трудовое право. М. 1959.

работодателем требований по охране труда, неисполнения иными работниками установленных правил безопасности и т.д.

Важность соблюдения требований по охране труда можно продемонстрировать на примере данных из Отчета о работе Государственной инспекции труда в Нижегородской области за 2019 г.<sup>82</sup>: только на предприятиях Нижегородской области были расследованы 124 несчастных случая с тяжелыми последствиями (п. 4.6.2 Отчета), из них:

- 96 несчастных случаев с тяжелым исходом;
- 19 несчастных случаев со смертельным исходом;
- 9 групповых несчастных случаев.

К несчастным случаям, связанным с производством, привели следующие причины:

- 1) неудовлетворительная организация производства работ;
- 2) недостатки в организации и подготовке работников по охране труда;
- 3) нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда;
- 4) нарушение технологического процесса и т.д.

Большая часть несчастных случаев связана с:

- воздействием движущихся, вращающихся предметов, деталей, машин;
- падением пострадавшего с высоты;
- падением, обрушением, обвалами предметов, материалов, земли и т.д.

Наиболее часто, как видно из представленных выше данных, несчастные случаи происходят на обрабатывающих производствах, в строительстве и на транспорте.

Для более подробного изучения вопросов охраны труда следует ознакомиться с рядом ГОСТов, утверждаемых Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии РФ (далее – Росстандарт) и СанПиНов, утверждаемых Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор), например:

- ГОСТ 12.0.230.2-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования»;

- ГОСТ 12.0.003-2015 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация»;

- ГОСТ 12.4.304-2016 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная. Методы испытания материала при воздействии брызг расплавленного металла»;

- ГОСТ Р 12.3.050-2017 «Строительство. Работы на высоте. Правила безопасности»;

- ГОСТ 12.4.246-2016 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты органов дыхания. Фильтры противоаэрозольные. Общие технические условия»;

---

<sup>82</sup> Отчет о работе Государственной инспекции труда в Нижегородской области за 12 месяцев 2019 года. URL: [https://git52.rostrud.ru/upload/iblock/e64/\\_52-\\_-\\_-\\_-2019-.doc](https://git52.rostrud.ru/upload/iblock/e64/_52-_-_-_-2019-.doc) (дата обращения: 30.07.2020)

- ГОСТ 33938-2016 «Определение допустимого уровня (степени) риска и опасности общепромышленного обрабатывающего оборудования»;
- СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»;
- СанПиН 2.2.2776-10 «Гигиенические требования к оценке условий труда при расследовании случаев профессиональных заболеваний» и т.д.

## **15.2. Обязанности работодателя в области охраны труда**

В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредного воздействия на человека. На основании положений ст. 212 ТК РФ каждый работодатель обязан предусмотреть безопасные условия и охрану труда. В его обязанности входит обеспечение:

- 1) безопасности работников при эксплуатации зданий, оборудования, инструментов и материалов;
- 2) соответствия требованиям охраны труда условий на рабочем месте;
- 3) режима труда и отдыха работников в соответствии с законом;
- 4) применения спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, за счет работодателя;
- 5) обучения безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведения инструктажа по охране труда и т.д.

В соответствии с нормами ТК РФ все обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда можно поделить на несколько групп<sup>83</sup>.

Первая группа – это общие обязанности работодателя, которые закреплены в статьях 22 и 212 ТК РФ, такие как обеспечение безопасности труда и условий, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, обязательное социальное страхование работников, разработка инструкций по охране труда, проведение специальной оценки условий труда.

Во вторую группу могут быть включены обязанности, которые возлагаются на работодателя еще до начала осуществления работниками своей трудовой деятельности. Ст. 212 ТК РФ возлагает на работодателя следующие обязанности:

- информирование работников об условиях и охране труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

---

<sup>83</sup> Трудовое право России в 2 т: учебник для академического бакалавриата / под общей ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 7-е изд. М.: Юрайт. 2016.

- организация и проведение обязательных первичных медицинских и психиатрических освидетельствований работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

- проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

К третьей группе относятся обязанности работодателя, которые он обязан обеспечить в процессе работы. Данные обязанности также закрепляются в ст. 212 ТК РФ. В процессе осуществления работниками своей трудовой деятельности работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, использовании инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующий режим труда и отдыха для каждой категории работников;

- организацию и проведение периодических освидетельствований работников (медицинских, психологических).

Кроме того, на работодателе лежит обязанность принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также обязанность обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Особую группу составляют обязанности, возникающие в процессе взаимоотношений с органами государственного контроля (надзора). Ст. 212 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя обеспечить беспрепятственный доступ должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) за соблюдением требований трудового законодательства в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве, а также обязанность по выполнению предписаний должностных лиц и по рассмотрению представлений органов общественного контроля.

У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, с численностью работников более 50 человек должна быть служба охраны труда или должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку (ст. 217 ТК РФ). При отсутствии службы (специалиста) по охране труда эти функции осуществляет руководитель, другой уполномоченный им работник либо организация, оказывающая услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

Все работники обязаны проходить обучение и проверку знаний по охране труда. В настоящее время инструктаж осуществляется согласно ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения», утвержденному Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст «О введении в действие межгосударственного стандарта». По данному ГОСТу предусмотрено 5 видов инструктажей в зависимости от целевого назначения:

1) вводный инструктаж – проводится при поступлении на работу со всеми лицами независимо от образования, стажа работы по профессии, в том числе, с временными работниками, командированными лицами и практикантами (проводит специалист службы охраны труда, главный инженер);

2) первичный инструктаж – проводится непосредственно на рабочем месте перед началом работы с лицами, связанными по работе с обслуживанием, ремонтом машин, механизмов и инструментов, хранением сырья и материалов (проводится непосредственным руководителем работ, мастером, прорабом);

3) повторный инструктаж – проводится периодически с теми же лицами, которые были перечислены в предыдущем пункте;

4) внеплановый инструктаж – осуществляется при необходимости (изменение технологического процесса, замена оборудования, нарушение работниками требований охраны труда, создавшее угрозу негативных последствий, требование органов надзора, длительный перерыв в работе и т.д.);

5) целевой инструктаж – проводится перед выполнением разовых работ, не связанных с трудовыми обязанностями работника, в том числе при ликвидации последствий аварии.

Для труда в неблагоприятных условиях применяются специальные нормы по охране труда, которые могут предусматривать:

- бесплатное обеспечение спецодеждой и обувью;
- бесплатную выдачу лечебного профилактического питания;
- бесплатную выдачу молока и иных равноценных пищевых продуктов;
- бесплатную выдачу мыла, обезвреживающих средств.

А также:

- проведение за счет работодателя медосмотров (предварительных, периодических, по просьбе работника – внеплановых);

- перевод на более легкую работу (по состоянию здоровья или по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением).

Медосмотры, согласно ст. 213 ТК РФ, в обязательном порядке проходят определенные категории работников, занятых на тяжелых, вредных или опасных производствах, работники организаций пищевой промышленности и торговли, детских и лечебных учреждений. Перечень таких работ содержится в документе, утвержденном Приказом Минтруда РФ № 988н и Минздрава РФ № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры». Порядок прохождения медосмотров предусмотрен Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых

проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

### **15.3. Обязанности работника в области охраны труда**

Гл. 36 ТК РФ устанавливает перечень прав работников на охрану труда. Ст. 219 ТК РФ закрепляет такие права работников, как право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте и о существующих рисках;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам труда;
- обращение в органы государственной власти по вопросам охраны труда;
- гарантии и компенсации, если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме этого, ряд статей ТК РФ фиксирует специальные права и гарантии для работников с тяжелыми и (или) вредными условиями труда. Ст. 221 ТК РФ закрепляет за работником право на средства индивидуальной защиты, которые должны выдаваться бесплатно. Ст. 222 ТК РФ устанавливает право на выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда. Ст. 224 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными или опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществление перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы и т.д.).

Однако, обеспечение требований по охране труда было бы невозможным без возложения на работников определенных обязанностей. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить обязательные предварительные и периодические осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Условия труда, прописанные в трудовом договоре, должны соответствовать требованиям охраны труда. Для работника законодателем также предусмотрена юридическая ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей в области охраны труда:

- дисциплинарная (например, увольнение по подп. «д» п. 1 ст. 81 ТК РФ);
- административная (ст. 5.27.1 КоАП РФ);
- уголовная (ст. 143 УК РФ).

Специалистами отмечается, что эффективное проведение мероприятий по охране труда невозможно без достаточного финансирования<sup>84</sup>. Размеры такого финансирования зависят от материального положения работодателя, но согласно ст. 226 ТК РФ должны составлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работодатели могут создавать фонды охраны труда, средства которых будут потрачены на улучшение условий труда и проведение мероприятий по охране труда. Гарантией права работника на охрану труда выступает то, что работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

#### 15.4. Специальная оценка условий труда

Ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон о спецоценке) определяет специальную оценку условий труда (далее – спецоценка) как комплекс последовательных мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам спецоценки устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах. За непроведение спецоценки предусмотрена административная ответственность (статья 5.27.1 КоАП РФ).

Рассмотрим некоторые принципы спецоценки:

- 1) она направлена на обеспечение безопасности работников в процессе их трудовой деятельности;
- 2) обязанности по организации и финансированию проведения спецоценки возлагаются на работодателя;
- 3) она проводится специальной организацией, соответствующей всем необходимым требованиям и входящей в реестр организаций, которые могут осуществлять спецоценку;
- 4) цель спецоценки – сравнить условия труда на конкретном рабочем месте с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- 5) ее результатом является отчет, с которым обязательно должны быть ознакомлены все работники;
- 6) при проведении спецоценки происходит идентификация (то есть выявление и описание) потенциально вредных и опасных производственных факторов на имеющихся у работодателя рабочих местах.

---

<sup>84</sup> Шаронов С. А. Трудовое право России: учебник для вузов. 6-е изд. М.: Юрайт. 2020.

Согласно ст. 209 ТК РФ, вредный производственный фактор – это фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию; опасный производственный фактор – фактор, воздействие которого может привести к травме работника.

Для выявления вредных и опасных факторов экспертом организации, проводящей спецоценку, может осуществляться:

- изучение документации по технологическим процессам, по используемому сырью, материалам;
- обследование рабочего места;
- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на своем рабочем месте и т.д.

По результатам идентификации рабочие места, на которых не выявлено вредных и опасных производственных факторов, декларируются в орган, уполномоченный проводить федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства (федеральную инспекцию труда). Данная декларация о соответствии условий труда на рабочем месте государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение 5 лет.

Все вредные и опасные производственные факторы, которые были выявлены, подлежат исследованиям и измерениям экспертами, в результате чего, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам. Измерения осуществляются испытательной лабораторией, экспертами организации, проводящей спецоценку. Методики измерений самостоятельно определяются организацией, проводящей спецоценку, но они должны соответствовать законодательству РФ об обеспечении единства измерений.

Исследованию и измерению подлежат следующие факторы производственной среды:

- 1) физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, относительная влажность воздуха и т.д.);
- 2) химические факторы (вещества и смеси в воздухе рабочей зоны);
- 3) биологические факторы (микроорганизмы, которые могут стать возбудителями инфекционных заболеваний).

А также такие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса как:

- тяжесть трудового процесса (показатели физической нагрузки);
- напряженность трудового процесса (показатели нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника).

Итогом исследования и измерения условий труда является присвоение тому или иному рабочему месту класса по степени вредности и (или) опасности.

В соответствии со ст. 14 Закона о спецоценке условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на:

*1 класс* – оптимальные условия труда – воздействие на работника вредных или опасных производственных факторов отсутствует либо не превышает установленных нормативов;



*2 класс* – допустимые условия труда – состояние организма человека, измененное вредными или опасными производственными факторами, восстанавливается во время отдыха или к началу следующего рабочего дня;

*3 класс* – вредные условия труда – воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов превышают установленные нормативы:

- подкласс 3.1 – состояние организма работника восстанавливается при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня, прекращении воздействия данных факторов, увеличивается риск повреждения здоровья;

- подкласс 3.2 – условия труда способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме, привести к профзаболеваниям легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности) после длительного стажа работы (15 и более лет);

- подкласс 3.3 – условия труда, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести в период трудовой деятельности (с потерей профтрудоспособности);

- подкласс 3.4 – условия труда способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности);

*4 класс* – опасные условия труда – уровень воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов таков, что создает угрозу жизни работника или высокий риск развития острого профессионального заболевания.

При применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, индивидуальных и коллективных средств защиты воздействие на организм вредных и опасных производственных факторов уменьшается, класс опасности может быть снижен.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, закрепленные в ст. 220 ТК РФ, дают работнику возможность отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, а работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Помимо спецоценки есть еще одна процедура – государственная экспертиза условий труда (*далее* – госэкспертиза), представляющая собой оценку соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со ст. 216.1 ТК РФ госэкспертиза осуществляется в целях оценки:

- качества проведения спецоценки;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Госэкспертиза осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов,

органов Фонда соцстрахования РФ. К примеру, при проведении госэкспертизы в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда государственный эксперт анализирует отчет о спецоценке, а также объем и порядок предоставления работнику гарантий и компенсаций:

- сокращенной продолжительности рабочей недели;
- ежегодного дополнительного отпуска;
- оплаты труда в повышенном размере и т.д.

### **15.5. Несчастные случаи на производстве и порядок их расследования**

Ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» закрепляет понятие несчастного случая на производстве – это событие, в результате которого застрахованный (работник) получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Исходя из этого определения можно выделить несколько важных признаков, необходимых для того, чтобы событие было признано несчастным случаем на производстве.

Во-первых, это характер повреждения. Ст. 227 ТК РФ устанавливает перечень таких повреждений:

- телесные повреждения (травмы);
- тепловой удар;
- ожоги;
- обморожение;
- утопление;
- повреждение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

Во-вторых, это время и место произошедшего события:

- 1) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы;

2) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспорте по соглашению сторон трудового договора;

3) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

4) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне;

5) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, например, при предотвращении катастрофы, аварии или несчастного случая.

В-третьих, закон устанавливает перечень возможных последствий несчастного случая: необходимость перевода на другую работу, временная или стойкая утрата пострадавшим трудоспособности, смерть работника.

Кроме того, ТК РФ указывает, кто может называться пострадавшим, в отношении которого проводится расследование несчастного случая. К данной категории относятся:

- работники;
- лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, участвующие в производственном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые к выполнению общественно-полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств.

При совокупности всех вышеназванных признаков несчастный случай на производстве подлежит расследованию по правилам, предусмотренным в статьях 227 – 231 ТК РФ.

Выделим несколько необходимых моментов в процессе расследования несчастных случаев на производстве.

1. При несчастном случае на производстве работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, либо, если это угрожает жизни и здоровью работников, сделать фото и видео записи;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего.

2. Работодатель незамедлительно образует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве. В состав комиссии должны входить не менее 3-х человек, в том числе:

- специалист по охране труда (либо лицо, назначенное приказом работодателя, ответственное за организацию охраны труда);
- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Возглавляет комиссию, по общему правилу, представитель работодателя. При расследовании несчастного случая с тяжелым исходом в комиссию включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения профсоюзов. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

При групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более в состав комиссии включаются также представители Роструда и общероссийского объединения профсоюзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда в субъекте РФ, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого органа.

В состав комиссии не может входить непосредственный руководитель пострадавшего работника, так как он является заинтересованным лицом, на которого и была возложена обязанность по обеспечению безопасности труда.

Кроме того, каждый пострадавший или законный представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая.

3. На основании положений, зафиксированных в статьях 228.1 – 229.1 ТК РФ, можно выделить несколько видов несчастных случаев на производстве:

1) простой несчастный случай на производстве – один пострадавший без тяжелых последствий (расследование в течение 3-х дней);

2) групповой несчастный случай без тяжелых последствий (расследование в течение 3-х дней, но увеличиваются требования к обязанностям работодателя по извещению государственных органов);

3) тяжелый несчастный случай на производстве, последствием которого являются серьезные повреждения здоровья (расследование в течение 15 дней);

4) несчастный случай со смертельным исходом (расследование в течение 15 дней);

5) групповой несчастный случай с числом погибших 5 человек и более (расследование в течение 15 дней, особый состав комиссии).

Сроки могут быть продлены, но не более чем на 15 дней.

Для расследования причин и обстоятельств комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, получает необходимую информацию от работодателя и объяснения от пострадавшего (если это возможно). Также по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обязан

обеспечить выполнение технических расчетов, фотографирование места происшествия, составление планов и схем, предоставление транспорта, помещения, средств связи.

4. На основании собранных материалов расследования комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;
- устанавливает лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- вырабатывает предложения по предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем;
- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Ст. 230 ТК РФ устанавливает порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель обязан оформить акт о несчастном случае на производстве в 2-х экземплярах (при групповом несчастном случае – акт о несчастном случае составляется на каждого пострадавшего).

В акте о несчастном случае должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда.

Работодатель в 3-дневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему (при несчастном случае со смертельным исходом – родственникам погибшего), второй экземпляр акта о несчастном случае с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем.

## Глава 16. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

### 16.1. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства: понятие и классификация

В России гарантируется государственная защита прав и свобод человека в соответствии со ст. 45 Конституции РФ. Ст. 352 ТК РФ закрепляет право каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Учитывая неравное положение сторон трудового отношения, нормы ТК РФ играют значительную роль в защите прав и законных интересов работников.

Целями защиты трудовых прав являются:

- восстановление прав и законных интересов работника;
- признание прав работника;
- пресечение правонарушения со стороны работодателя;
- побуждение работодателя к исполнению своих обязанностей.

В узком смысле слова под защитой трудовых прав и свобод понимается деятельность уполномоченных органов по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав. Такими полномочиями наделены органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства<sup>85</sup>.

В ТК РФ надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства закреплен в разделе XIII. До сих пор в науке продолжают споры относительно разграничения понятий «надзор» и «контроль». Теоретически обоснованным представляется вывод Н.М. Кониной о том, что разграничение контроля и надзора проявляется в широте охвата обследованием сферы деятельности, а также в специфике методов и правовых форм воздействия. Надзор – это, в большей степени, суженный контроль. Контроль осуществляется за законностью и целесообразностью действий подконтрольных субъектов. При надзоре проверяется соответствие действий проверяемого установленным правилам (нормам)<sup>86</sup>. В то же время, можно отметить, что надзор – это непрерывное наблюдение и проверка, а контроль является периодическим, контроль осуществляется как государственными, так и негосударственными органами, в то время как надзор – только государственными. В зависимости от того, кто осуществляет контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, в науке трудового права принято различать:

- государственный контроль (надзор);
- ведомственный контроль;
- профсоюзный (общественный) контроль.

В п. 1 ст. 2 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»

<sup>85</sup> Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для вузов. 3-е изд. М.: Юрайт. 2020.

<sup>86</sup> Конин Н.М. Административное право России: учебник. Саратов. 2006.

государственный контроль (надзор) определяется как деятельность уполномоченных органов государственной власти:

- направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями требований законодательства посредством организации и проведения проверок, организации и проведения мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований, принятия предусмотренных законодательством мер по пресечению или устранению последствий выявленных нарушений;

- связанная с систематическим наблюдением за исполнением обязательных требований, анализом и прогнозированием состояния их исполнения.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства можно разделить на:

1) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (общий надзор);

2) государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности (специализированный надзор);

3) прокурорский надзор.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, такими как Роспотребнадзор, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (*далее* – Ростехнадзор).

Прокурорский надзор осуществляется Прокуратурой РФ. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» (*далее* – Закон о прокуратуре) прокуратура осуществляет надзор за исполнением законов федеральными и региональными органами власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, за соответствием законодательству издаваемых ими актов, за соблюдением прав человека.

Целями осуществления прокурорского надзора являются обеспечение верховенства закона, единства и укрепления законности, защита прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства, в том числе в сфере трудового права.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Закона о прокуратуре, для достижения заявленных целей прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе:

- 1) беспрепятственно входить на территории и в помещения, иметь доступ к документам и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;
- 2) требовать от руководителей и других должностных лиц представления необходимых документов и материалов или их копий, статистических и иных сведений, проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;
- 3) вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

В соответствии с ч. 3 ст. 22 Закона о прокуратуре в случае установления факта нарушения законодательства прокурор или его заместитель:

- 1) освобождает своим постановлением лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию на основании решений несудебных органов;
- 2) опротестовывает противоречащие закону правовые акты, обращается в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными;
- 3) вносит представление об устранении нарушений закона.

В случае обнаружения признаков административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), ст. 5.27.1 КоАП РФ (нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ) прокурор должен вынести постановление о возбуждении административного производства и передать материалы в органы федеральной инспекции труда либо в суд.

Помимо государственного контроля (надзора) ТК РФ закрепляет такое понятие как ведомственный контроль. В соответствии со ст. 353.1 ТК РФ, ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Суть ведомственного контроля в том, что для его осуществления не требуется создания специализированных служб с исключительными полномочиями в сфере труда. Данный контроль является частью управленческой деятельности органов исполнительной власти разного уровня и осуществляется при наличии жалобы от работника (работников) на действия руководителя в порядке подчиненности вышестоящему органу.

При обнаружении нарушения законодательства о труде или условий трудового договора вышестоящий орган обязывает руководителя устранить нарушения, тем самым осуществляя защиту трудовых прав и свобод работника. К сожалению, в России отсутствует статистика восстановления прав работника по требованию вышестоящих в порядке подчиненности органов власти, поэтому



нельзя не согласиться с мнением Е.Б. Хохлова, что оценить эффективность данного контрольного механизма крайне затруднительно<sup>87</sup>.

Еще одним видом контроля, закрепленным в ТК РФ как способ защиты прав и свобод работника, является профсоюзный (общественный) контроль.

Законодатель отводит профсоюзам как защитникам прав и законных интересов работников особую роль. Это связано с тем, что профсоюз находится всегда рядом с работником и может (и должен) оперативно реагировать на происходящее в организации. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами регулируется гл. 58 ТК РФ и Законом о профсоюзах.

Ст. 370 ТК РФ закрепляет право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Нормы трудового законодательства РФ предоставляют профсоюзам возможность создавать собственные инспекции труда: правовые и технические. Правовые инспекции труда профсоюзов вправе контролировать соблюдение законодательства в сфере труда, условий трудовых договоров, а технические инспекции – соблюдение технических норм, правил по охране труда.

Профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей с целью проведения в указанных организациях проверки соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

С целью обеспечения максимального учета интересов работников, недопущения ухудшения положения работников реализуется еще одна форма защиты прав и законных интересов – выражение профсоюзом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников. Примером этого может служить необходимость учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ), при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и ПВТР (190 ТК РФ) и т.д.

## **16.2. Федеральная инспекция труда: полномочия и порядок инспектирования**

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Ст. 354 ТК РФ определяет федеральную инспекцию труда как единую систему, состоящую из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за

---

<sup>87</sup> Трудовое право России в 2 т: учебник для академического бакалавриата / под общей ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 7-е изд. М.: Юрайт. 2016.

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Таким образом, федеральная инспекция труда состоит из Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) и государственных инспекций труда субъектов РФ.

Деятельность федеральной инспекции труда основана на таких международных договорах и нормативных правовых актах как:

- Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г.;

- Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (*далее* – Закон о контроле);

- Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324;

- Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (*далее* – Положение о надзоре), утвержденное Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

Ст. 355 ТК РФ закрепляет принципы деятельности и задачи федеральной инспекции труда. К принципам относятся: уважение, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, законность, объективность, независимость и гласность.

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;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства.

В ст. 356 ТК РФ определены основные полномочия федеральной инспекции труда:

- осуществляет проведение проверок, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составление протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовку других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и т.д.

В соответствии с Положением о надзоре, федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется посредством:

1) проведения плановых и внеплановых проверок;

2) выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;

3) составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда;

4) подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Проведение плановых и внеплановых проверок проводится в форме документарных проверок или выездных проверок. В соответствии со ст. 9 Закона о контроле плановые проверки проводятся не чаще чем 1 раз в 3 года в зависимости от отнесения к определенной категории опасности организации и осуществляются на основании ежегодных планов проверок. Предметом плановой проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Проверка ограничена перечнем вопросов, включенных в так называемые проверочные листы (списки контрольных вопросов).

Проверочные листы со списками контрольных вопросов составлены и утверждены Приказом Роструда от 10.11.2017 № 655 и включают в себя разные вопросы для различных видов предпринимательской деятельности. В проверочные листы включаются вопросы, затрагивающие наиболее значимые требования трудового законодательства, предъявляемые к работодателю.

Основанием для проведения внеплановой проверки являются:

1) истечение срока исполнения работодателем выданного государственным инспектором труда предписания об устранении выявленного нарушения;

2) поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, юридических лиц, информации о фактах нарушений работодателями обязательных требований, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате заработной платы, о фактах уклонения от оформления трудового договора, обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав; запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 219 ТК РФ;

3) наличие приказа руководителя Роструда или государственной инспекции труда в субъекте РФ о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на

основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Срок проведения каждой из проверок – в пределах 20 рабочих дней. В отношении работодателей – субъектов малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия в год (п. 12 Положения о надзоре).

По результатам проверки государственный инспектор труда составляет акт проверки в установленной форме. По результатам проверки государственные инспекторы труда принимают меры по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений работодателями обязательных требований, а также привлечению виновных в их нарушении лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и в суд.

### **16.3. Федеральные государственные надзоры**

В соответствии со ст. 353 ТК РФ государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Нормы ТК РФ закрепляют следующие виды специализированного федерального государственного надзора:

- ст. 366 ТК РФ – Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности;
- ст. 367 ТК РФ – Федеральный государственный энергетический надзор;
- ст. 368 ТК РФ – Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- ст. 369 ТК РФ – Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности, Федеральный государственный энергетический надзор, Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности – осуществляется Ростехнадзором, который является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции в сфере технологического и атомного надзора, функции по контролю и надзору в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии, безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений,

безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения.

Деятельность Ростехнадзора регулируется, в первую очередь, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 «Положением о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» и Законом о контроле.

Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор осуществляется Роспотребнадзором, который является федеральным органом исполнительной власти по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей (в сфере здорового питания, в области организации питания, обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов, материалов и изделий, контактирующих с пищевыми продуктами и т.д.).

Деятельность Роспотребнадзора регламентирована утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 «Положением о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» и Законом о контроле.

Предметом специализированных федеральных государственных надзоров является соблюдение требований норм и правил по безопасному ведению работ. Данные требования содержатся в административных регламентах. Например, в Административном регламенте по осуществлению федерального государственного надзора в области промышленной безопасности (утвержден Приказом Ростехнадзора от 03.07.2019 № 258) для проведения проверки истребуются документы, подтверждающие:

- организацию подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности, сведения о получении ими дополнительного профессионального образования;
- прохождение соответствующего обучения и проверки знаний производственных инструкций работниками, трудящимися на опасных промышленных объектах;
- допуск к работе лиц с соответствующей квалификацией, без медицинских противопоказаний и т.д.

В Административном регламенте по осуществлению федерального государственного энергетического надзора (утвержден Приказом Ростехнадзора от 30.01.2015 № 38) устанавливается, что государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики и теплоснабжения осуществляется при:

- вводе в эксплуатацию, эксплуатации, выводе в ремонт, капитальном ремонте объектов электроэнергетики, объектов теплоснабжения теплоснабжающих организаций и теплосетевых организаций;
- осуществлении оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике;
- строительстве, реконструкции объектов электроэнергетики, объектов

теплоснабжения, не являющихся объектами капитального строительства.

Надзор осуществляется в форме плановых и внеплановых проверок, которые могут быть документарными или выездными. Для проведения внеплановой проверки нужен факт нарушения обязательного требования или угроза этого нарушения. Решение о проведении внеплановой проверки в некоторых случаях должно быть согласовано с Прокуратурой РФ.

Решение о согласовании внеплановой выездной проверки с органом прокуратуры принимается в случаях, если основаниями для ее проведения является:

1) возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, окружающей среде, а также угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

2) причинение вреда жизни, здоровью граждан, окружающей среде, а также возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В случае, если основанием для проведения внеплановой выездной проверки является причинение вреда жизни, здоровью граждан, в том числе работников, Роспотребнадзор вправе приступить к проведению внеплановой выездной проверки незамедлительно с извещением органов прокуратуры о проведении мероприятий по контролю посредством направления документов в течение 24-х часов с момента принятия решения о проведении такой проверки.

С актом проверки необходимо ознакомить работодателя, в отношении которого проводилась проверочная деятельность, после чего об ознакомлении или отказе в ознакомлении с актом проверки делается запись в самом акте проверки.

## Глава 17. Трудовые споры

### 17.1. Понятие и классификация трудовых споров

Возникновение разногласий между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности встречается достаточно часто. Обычно вопросы разрешаются сторонами и только часть разногласий, не найдя разрешения, превращается в трудовой спор. Если субъекты самостоятельно или с участием своих представителей не урегулировали разногласия при непосредственных переговорах, возникающий трудовой спор рассматривается органом по разрешению трудовых споров.

Причины трудовых споров могут быть как экономическими, так и организационными. Интересы работодателя и нанимаемого им работника далеко не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что в свою очередь приводит к возникновению конфликтов. Причиной трудовых споров нередко становится несоблюдение работодателями закона. Нарушения трудового законодательства составляют более половины от общего числа выявляемых прокурорами правонарушений социального блока, при этом их значительная часть связана с нарушением требований по оплате труда, нередко споры возникают по поводу законности увольнения, спецоценки условий труда. Согласно статистическим данным, за 2019 г. суды рассмотрели 346 тыс. гражданских дел, вытекающих из трудовых отношений<sup>88</sup>.

По мнению А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой, трудовые отношения объективно предполагают существование конфликта, поскольку в процессе труда соединяются разнородные факторы производства, отчужденные друг от друга (рабочая сила, капитал и средства производства), взаимодействуют экономически обособленные субъекты (работники и работодатели). Вступая в трудовые отношения, работодатели и работники отстаивают собственные интересы, не совпадающие с интересами другой стороны<sup>89</sup>.

Сами по себе отношения между людьми предполагают возможность различных взглядов, противоречий, столкновения мнений и позиций. Они происходят при любых общественных взаимодействиях, в том числе, в любых договорных отношениях, и трудовые правоотношения здесь не являются исключением. При этом, добросовестные стороны ясно отдают себе отчет в том, что наиболее полно их интересы будут учтены при отсутствии конфликта. И работодатель, и работник, понимая негативные последствия, стараются по возможности избегать конфронтации и споров. Если одна сторона нарушила права другой, то далеко не всегда вторая сторона, даже при возникновении желания, принимает решение защищать свои интересы и реализует это на практике.

---

<sup>88</sup> Верховный суд подвел итоги работы судов за 2019 год. URL: <https://pravo.ru/story/218428/> (дата обращения: 30.07.2020)

<sup>89</sup> Трудовое право России: учебник / отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М. 2008.

Фазы развития во времени трудового спора обозначены В.Н. Толкуновой и И.О. Снигиревой: «Динамика его развития начинается с действия (или бездействия) правообязанного субъекта трудового права по применению нормы трудового законодательства. Второй ступенью в этой динамике является различная оценка сторонами указанного действия (или бездействия). Действия могут быть правомерными (так считает одна сторона) и неправомерными, то есть трудовым правонарушением (так считает другая сторона). Третья ступень – попытка сторон урегулировать самим при непосредственных переговорах возникшие разногласия. И когда это не удается, то разногласия переносятся в юрисдикционный орган, возникает трудовой спор»<sup>90</sup>.

В ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Итак, трудовые споры – это неурегулированные разногласия по вопросам установления или изменения условий труда, применения законов о труде, коллективных или трудовых договоров. Трудовые споры можно классифицировать по следующим основаниям:

1) *по субъектному составу* трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. В индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законные интересы, в коллективных спорах – права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части);

2) *по характеру спора* все трудовые споры подразделяются на 2 вида: юридические (исковые) споры, называемые спорами о праве и связанные с применением установленных условий труда, и экономические споры (неисковые), также называемые спорами об интересе, касающиеся установления новых и изменения существующих условий труда. Споры о применении норм трудового законодательства, в которых защищается и восстанавливается нарушенное право работника, разрешаются в суде или в ином юрисдикционном органе – комиссии по трудовым спорам, а споры об интересе, например, об установлении новых (изменении существующих) социально-экономических условий труда, не урегулированных законодательством, могут быть урегулированы только путем достижения соглашения сторонами с помощью примирительных или арбитражных процедур;

3) *по правоотношениям*, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на:

- споры из трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);
- споры из правоотношений по трудоустройству;
- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба стороной трудового договора и т.д.

---

<sup>90</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 7-е изд. / под ред. К.Н. Гусова. М. 2008.



## 17.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Ст. 381 ТК РФ к индивидуальным трудовым спорам относит также:

- спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем (бывшим работником);
- спор между потенциальным работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (претендентом на должность), в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Нужно проводить четкое отграничение индивидуальных трудовых споров от коллективных, так, если заработная плата не выплачивается всем работникам организации, то каждый работник в отдельности может защитить свое нарушенное право, используя процедуру индивидуального трудового спора.

Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (*далее – КТС*) и суды. До 1992 г. к таким органам относились также профсоюзные комитеты, позднее они были исключены из числа юрисдикционных органов, так как профсоюз не может быть объективным участником процесса рассмотрения спора, являясь изначально защитником интересов одной стороны – работника.

КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя. Любая из сторон может выступить с инициативой о создании КТС, вторая сторона обязана в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя назначаются руководителем организации, представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях. После рассмотрения дела такой КТС сторона спора может обжаловать решение КТС в суде, но не в КТС организации в целом. Обычно в КТС входят лица, имеющие определенные представления о трудовом законодательстве (юристы, экономисты, работники кадровой службы и т.д.).

КТС – это внесудебный орган, в котором разрешаются споры отдельных работников конкретной организации с самой организацией (работодателем). КТС вправе рассматривать лишь некоторые категории трудовых споров, что предусмотрено статьями 385 и 391 ТК РФ. Однако, даже по спорам, находящимся в компетенции КТС, предварительное рассмотрение в ней спора не является обязательным. Работник может обратиться с заявлением прямо в суд. Это делает жалобу в КТС редко встречающейся на практике процедурой. Стоит отметить, что решение КТС тоже может быть обжаловано в суд.

Тем не менее, в рассмотрении спора КТС можно найти преимущества, среди них:

1) быстрое рассмотрение заявления работника – 10 календарных дней (срок, отведенный на исполнение – 3 дня по истечении 10 дней на обжалование);

2) выдача удостоверения, имеющего силу исполнительного документа: если решение не будет исполнено в срок, удостоверение может быть передано в службу судебных приставов для принудительного исполнения.

КТС может вызывать свидетелей, приглашать специалистов, запрашивать необходимые документы у работодателя. Заседание КТС правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. В соответствии со ст. 388 ТК РФ, решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Только в суде рассматриваются трудовые споры по следующим вопросам:

- о восстановлении на работе, изменении даты и формулировки причины увольнения, о взыскании оплаты за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- о переводе на другую работу;

- о нарушениях при обработке персональных данных работника;

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю;

- об отказе в трудоустройстве;

- о дискриминации.

Исключительно суд урегулирует разногласия между работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, работодателями – религиозными организациями и их сотрудниками.

В ТК РФ, как и в иных кодексах материального права, описываются только отдельные элементы судебной процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Само по себе судопроизводство по ним зафиксировано в ГПК РФ, который устанавливает процедуру рассмотрения гражданских дел, в том числе по трудовым спорам.

В ст. 392 ТК РФ установлены сроки исковой давности, их продолжительность различна в зависимости от предмета иска, то есть от тех требований, которые выдвигаются в исковом заявлении. Общий срок на обращение в суд составляет 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если работник (или прокурор) хочет оспорить увольнение, то на подачу иска есть всего 1 месяц со дня выдачи копии приказа об увольнении или трудовой книжки. Для подачи заявления о взыскании заработной платы отведен 1 год со дня установленного срока ее выплаты, такой же срок дан работодателю на обращение в суд в целях возмещения ущерба, причиненного ему работником.

Федеральным законом от 05.04.2021 № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса РФ» ст. 392 ТК РФ была дополнена формулировкой: «При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование

о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда».

Если истец пропустил установленный срок, но произошло это по уважительным причинам, то по заявлению истца срок может быть судом восстановлен. Уважительность причины – оценочная категория, которая определяется конкретным судьей, к таким причинам относятся обстоятельства, которые препятствовали в подготовке и направлении искового заявления, например, командировка или тяжелая болезнь.

Помимо этого, ТК РФ определил правовые последствия тех или иных решений суда. Например, при признании незаконным увольнения лицо может просить о восстановлении в качестве работника на прежней работе, об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию или ограничиться взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула.

В ТК РФ продублировано установленное Налоговым кодексом РФ (далее – НК РФ) освобождение работников от судебных расходов при подаче любых исков, связанных с трудовыми отношениями. Работники не платят госпошлину и не возмещают расходы работодателя, даже если суд вынесет решение в его пользу. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», исключение составляет необходимость уплатить госпошлину при рассмотрении дел о компенсации причиненных нравственных или физических страданий (подп. 3 п. 1 ст. 333.19 НК РФ).

### **17.3. Коллективные трудовые споры и порядок их урегулирования**

Коллективные трудовые споры имеют особый предмет, состав сторон и порядок разрешения, существенно отличающийся от рассмотрения споров в юрисдикционных органах.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем / работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, соглашений, а также разногласия при отказе работодателя учесть мнение представительного органа работников по вопросам принятия локальных нормативных актов.

Из этого определения вытекают 2 специфических признака, наличие которых позволяет отнести спор к коллективным:

1) предмет спора:

- установление и (или) изменение условий труда, включая заработную плату;

- заключение, изменение, исполнение коллективного договора, соглашения;

- отказ работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;

2) стороны спора: работники (их представители) и работодатель или работодатели (их представители).

В отличие от индивидуального трудового спора в коллективном споре в качестве одной из сторон всегда выступает коллектив работников, имеющих общие интересы в области трудовых и иных связанных с ними отношений. Интересы работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем представляет профком или иные представители, избираемые работниками. При спорах на уровнях выше локального интересы работников представляют только профессиональные союзы.

По мнению А.Ф. Нуртдиновой, «установление единого порядка для разрешения всех видов коллективных трудовых споров в определенной мере носит «переходный» характер», так как целесообразно разделить «процедур разрешения споров интересов и споров права», последние, по идее, должны рассматриваться судебными органами<sup>91</sup>. «Споры права» возникают только на уровне конкретного работодателя, их предметом является надлежащее выполнение коллективного договора и соглашений. В «спорах интересов» А.Ф. Нуртдинова включает коллективные трудовые споры о заключении или изменении коллективных договоров, соглашений, их предметом является одно или несколько условий акта социального партнерства. Спор может быть связан с определением процедуры коллективных переговоров, состава комиссии по ведению переговоров и т.д. – эти споры носят преддоговорный характер и могут возникнуть на любой стадии коллективных переговоров и на любом уровне, как на отраслевом, так и на федеральном, региональном.

В случае, если трудовой спор является коллективным, это влечет необходимость использования особого порядка его разрешения, именуемого «примирительные процедуры», что подчеркивает их переговорный характер.

Закон устанавливает правила по порядку выдвижения требований работниками (их представителями).

На локальном уровне требования должны быть обязательно утверждены общим собранием (конференцией) работников. Выдвижение требований может происходить:

- непосредственно работниками организации, ее обособленного структурного подразделения на общем собрании (конференции);

- представительным органом работников с утверждением требований на общем собрании (конференции) работников.

Общее собрание – это собрание всех работников данной организации. Конференция – собрание представителей работников, являющихся делегатами от всех подразделений организации, они, в свою очередь, избираются собраниями подразделений, их избрание оформляется решением,

---

<sup>91</sup> Трудовое право России: учебник / отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М. 2008.

зафиксированным в протоколе каждого собрания. Трудовое законодательство не устанавливает правил, на основании которых в одних организациях проводится общее собрание, а в других – конференция. На практике нередко в организациях с численностью до 200 работников созывается общее собрание, а при большей численности – конференция.

Собрание работников правомочно, если на нем присутствует более 50% работников, а конференция – если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов, избранных работниками всех подразделений организации.

При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников вправе принять решение, собрав подписи более 50% работников в поддержку выдвинутых требований. Так, при круглосуточной работе организации (и, соответственно, сменном режиме работы ее работников), что исключает возможность одновременного присутствия на собрании всех работников, допускается утверждение требований путем сбора подписей.

Такой порядок действует как для профсоюза, так и для иного представительного органа работников.

На уровнях выше локального требования работников могут выдвигаться только профсоюзами (объединениями профсоюзов). В этом случае, решение с перечислением требований принимается на уровне выборного коллегиального органа соответствующего профсоюза и направляется другим сторонам социального партнерства (объединениям, представляющим работодателей, а при трехсторонних отношениях – представителям государства, субъекта РФ, территориального образования).

По желанию профсоюза решение может быть передано также в специализированный государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. На федеральном уровне таким органом является Роструд, именно он производит регистрацию споров по поводу заключения и выполнения соглашений федерального уровня и организует подготовку трудовых арбитров. На региональном уровне этим занимаются управления по урегулированию коллективных трудовых споров – территориальные органы Роструда (Волго-Вятское, Поволжское, Центрально-Черноземное, Северо-Западное и иные управления, предусмотренные в Приказе Роструда от 02.03.2005 № 30 «Об утверждении наименования, образцов печати и бланка письма территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров»).

Днем начала коллективного спора является день сообщения работодателем об отклонении требований работников либо истечение 2-дневного срока (в рабочих днях) с момента предъявления требований работников. Если речь идет о требованиях профсоюзов в отношении объединений работодателей, срок для оформления ответа – 3 недели со дня получения требования (ст. 400 ТК РФ).

ТК РФ предоставляет сторонам коллективного спора возможность его разрешения с помощью примирительных процедур, допуская забастовку в качестве крайней меры. В ст. 401 ТК РФ перечислены все этапы и варианты примирительных процедур:

- примирительная комиссия;
- посредник;
- трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом, только при недостижении согласия на этом этапе стороны спора могут перейти к следующим этапам и использовать другие механизмы – пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража. Рассмотрение спора примирительной комиссией дает сторонам возможность разрешить спор самостоятельно без привлечения посторонних. Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах, работодателю это грозит привлечением к административной ответственности в виде штрафа (ст. 5.32 КоАП РФ), а работникам и их представителям – признанием будущей забастовки незаконной. В случае уклонения одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Примирительная комиссия создается в срок до 2-х рабочих дней со дня начала коллективного спора на локальном уровне (3-х рабочих дней – в остальных случаях). Поскольку она формируется из представителей спорящих сторон на равноправной основе, то для того, чтобы комиссия была создана, необходимо наличие совместного решения о ее создании, оформленного приказом работодателя и решением представительного органа работников. На уровнях выше локального решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующими актами представителей работодателей и профсоюзов.

Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 3-х рабочих дней на локальном уровне (до 5 дней – на уровнях выше локального), при согласии сторон срок может быть продлен, что оформляется протоколом.

Если в примирительной комиссии удалось прийти к компромиссу, то составляется протокол, содержащий суть достигнутого решения, в противном случае также составляется протокол, но уже протокол разногласий, в котором фиксируются все расхождения позиций, а спор переходит на следующую стадию.

В соответствии со ст. 403 ТК РФ стороны спора вправе пригласить посредника, на что им дается 2 рабочих дня после составления протокола разногласий. Стороны могут выбрать его самостоятельно при наличии взаимного согласия по кандидатуре или обратиться в Роструд с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника. Посредником может быть любой независимый квалифицированный специалист, в том числе сотрудник Роструда. На этап урегулирования спора с участием посредника отводится:

- 2 дня – на выбор посредника;
- 3 дня – на рассмотрение спора на локальном уровне (5 дней – на уровнях выше локального).

Посредник, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора, в результате стороны либо принимают согласованное решение, либо вновь составляют протокол разногласий и переходят к следующей стадии спора – передают его для рассмотрения в трудовой арбитраж. Стороны в любом случае должны приступить к созданию трудового арбитража, если в течение 3-х рабочих дней с момента обращения в Роструд не выбрали посредника.

Трудовой арбитраж может быть как временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного спора, так и постоянно действующим органом. При переносе спора в трудовой арбитраж активную роль играет Роструд, который участвует как в создании арбитража, так и в выработке регламента (если это не постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный, например, решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и функционирующий при ней).

Как и остальные формы примирительных процедур, трудовой арбитраж носит, как правило, добровольный характер и создается при наличии одновременно двух условий:

- согласие сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже;
- соглашение сторон в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Исключение предусмотрено для организаций, забастовки в которых запрещены законом: для них создание трудового арбитража обязательно (ч. 2 ст. 407, ст. 413 ТК РФ).

При согласии сторон спора на рассмотрение спора в трудовом арбитраже стороны обязаны в срок до 2-х рабочих дней на локальном уровне (4-х – на иных уровнях) создать совместно с органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного спора или обратиться в постоянно действующий трудовой арбитраж.

На создание и рассмотрение спора в трудовом арбитраже сторонам отводится 5 или 9 рабочих дней, учитывая уровень (локальный / иные уровни), на котором возник:

- 2 (4) дня – на создание арбитража;
- 3 (5) дней – на рассмотрение спора.

Трудовой арбитраж принимает не рекомендации, а решение, которое передается сторонам в письменной форме. Поскольку стороны сами избирают арбитров, то в случае заключения письменного соглашения об обязательности выполнения решения, они обязаны его исполнить.

Закон не предусматривает механизма принудительного исполнения решения трудового арбитража, но при его неисполнении работодателем:

- есть возможность привлечь работодателя к административной ответственности (ст. 5.33 КоАП РФ);
- у работников появляется основание для перехода к следующей стадии спора – забастовке.

## 17.4. Право работников на забастовку и условия его реализации

Участие в забастовке гарантируется как Конституцией РФ, так и международными нормами. Забастовка – это исключительный, крайний способ разрешения коллективных трудовых споров. Ее суть заключается во временном добровольном отказе работников от исполнения своих трудовых обязанностей (полностью или частично).

Право на забастовку не является абсолютным, имеются ограничения на проведение забастовки и даже ее запрет в определенных ситуациях, в отдельных организациях и определенным группам работников.

Нельзя бастовать в периоды военного или чрезвычайного положения. Запрещены забастовки для сотрудников правоохранительных органов, Вооруженных Сил РФ, органов безопасности, работников аварийно-спасательных и поисково-спасательных служб, сотрудников пожарной охраны. Не допускаются забастовки на станциях скорой медицинской помощи, на особо опасных производствах, в организациях, обеспечивающих энерго-, тепло-, водо- и газоснабжение, на предприятиях авиационного, железнодорожного и водного транспорта, связи.

Ст. 5.40 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке. Запрещается организация забастовок работодателем – такая ситуация в принципе возможна в целях оказания давления на органы государственной власти, которые не выполняют тех или иных обязательств.

Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, ранее уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора. Так как коллективный спор может возникнуть не только в организации в целом, но и в филиале, ином обособленном структурном подразделении организации, то правом на объявление забастовки обладают и они. Коллективы обособленных структурных подразделений (отделы, участки, цеха и т.д.) такого права не имеют, так же как не могут объявлять индивидуальную забастовку отдельные работники.

ТК РФ предусматривает разные условия для кворума собраний и конференций, которые созываются для решения вопроса об объявлении забастовки: не менее 2/3 делегатов – для конференции и более половины от общего числа работников – для собрания. За решение должно проголосовать не менее 1/2 от числа присутствующих на собрании работников (делегатов конференции). Голосование может быть как тайным, так и открытым. Решение оформляется в письменной форме.

Уже на первом этапе коллективного спора возможно объявление часовой предупредительной забастовки (после 3-х календарных дней работы примирительной комиссии, при условии, что работодатель предупрежден в письменной форме не позднее чем за 2 рабочих дня, на уровнях выше локального сроки увеличиваются до 4-х и 3-х дней, соответственно). При этом, следует обеспечить минимум необходимых работ, что предусмотрено ст. 412 ТК РФ.



Забастовка работников не может быть начата ранее 5 рабочих дней после принятия решения о ней. Работодатель должен быть предупрежден о предстоящей забастовке в письменной форме. Предупреждение представителей работодателей профсоюзами при коллективных спорах на уровнях выше локального – за 7 рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий, являющихся основанием для 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.

Во время забастовки в организации должен выполняться минимум необходимых работ, чтобы не допустить причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей, жизненно важным интересам общества. Порядок разработки перечней таких работ в различных отраслях экономики определяется Правительством РФ. В подобном порядке приняты, например:

- Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах, представительствах) в сфере информационных технологий, электросвязи, почтовой связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации, утвержденный Приказом Минсвязи РФ от 28.12.2016 № 719;

- Перечень минимума необходимых работ (услуг) в судостроительной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, утвержденный приказом Минпромторга РФ от 28.06.2011 № 870 и т.д.

Работников, участвующих в забастовке, запрещено привлекать к дисциплинарной ответственности, в том числе – увольнять за это (запрещение локаута). За работниками сохраняется место работы и должность, заработная плата участникам забастовки не начисляется. За локаут для работодателя установлена административная ответственность в виде штрафа (ст. 5.34 КоАП РФ).

В то же время, если забастовка будет признана судом незаконной, ее следует прекратить и приступить к работе не позднее следующего дня, иначе станет возможным привлечение работников к дисциплинарной ответственности, включая увольнение за прогул.

Вопрос о признании забастовки незаконной решается судом субъекта РФ. Дело рассматривается в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества и государства. К гражданско-правовой ответственности в виде возмещения убытков может быть привлечен

представительный орган работников, не прекративший забастовку после признания ее незаконной.

Работники, не участвующие в забастовке и лишенные возможности трудиться, могут подать письменное заявление о начале простоя, получая право на соответствующие выплаты, но работодатель имеет право перевести такого работника на другую работу с соблюдением требований, зафиксированных в статьях 72.1 и 72.2 ТК РФ.

Количество забастовок в России по официальным статистическим данным является крайне малой величиной, например, в 2017 г. Росстат зафиксировал всего одну забастовку<sup>92</sup>, а в 2013 – 2016 годах – от 2 до 5 в течение года. Если сравнить с данными предыдущих десятилетий, то будет заметна большая разница: в 2005 г. Росстатом было зафиксировано порядка 2,6 тыс., в 1992 г. – около 6,3 тыс. забастовок. Резкое снижение официально зарегистрированных забастовок произошло в 2006 г. (всего 8 забастовок), в дальнейшем их количество оставалось стабильно низким.

Иные данные представлены по итогам мониторинга Центром социально-трудовых прав (*далее* – ЦСТП)<sup>93</sup>, например, в 2018 г. только в первом полугодии в России произошло не менее 122 трудовых протестов, в том числе 58 стоп-акций (авторы исследования ЦСТП так называют наиболее радикальные акции, сопровождающиеся остановкой или замедлением темпа работ). В 2017 г. по данным ЦСТП прошло 334 трудовых протеста, в 2016 г. – 419 протестов.

---

<sup>92</sup> Россия в цифрах 2018: Краткий статистический сборник. М.: Росстат. 2018.

<sup>93</sup> Трудовые протесты в первой половине 2018 г. // Все о трудовых правах. URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/2068> (дата обращения: 30.07.2020)