

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАЗАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**Р.Х. Галиуллина
А.В. Лебедева**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ОСОБЕННОЙ ЧАСТИ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

учебное пособие

Казань 2015

ББК 67.405

Г15

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД РФ

Рецензенты:

кандидат юридических наук, доцент М.В. Васильев
(Казанский (Приволжский) федеральный университет)

кандидат юридических наук С.Р. Зарипова
(Центр лицензионно-разрешительной работы
Министерства внутренних дел по Республике Татарстан)

Галиуллина Р.Х.

Г 15 Актуальные проблемы особенной части трудового права / Р.Х. Галиуллина, А.В. Лебедева. – Казань: КЮИ МВД России, 2015. - 176 с.

Учебное пособие рассматривает пять основных институтов особенной части трудового права: трудовой договор, охрану труда, дисциплину труда, оплату труда, трудовые споры (индивидуальные трудовые споры).

Пособие предназначено для учащихся высших учебных заведений: курсантов, слушателей, студентов, адъюнктов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава, читателей, интересующихся проблемами Особенной части трудового права.

Учебно-методическое пособие написано на основе Конституции Российской Федерации, международных договоров, действующих нормативных и подзаконных нормативных актов (по состоянию на 1 сентября 2015 г.), материалов судебной практики, современной исследовательской литературы. Представленные материалы раскрывают содержание ключевых институтов трудового права, их правовую связь с гражданским и административным правом.

ББК 67.405

ISBN 978-5-901593-58-5

© Галиуллина Р.Х., 2015

© Лебедева А.В., 2015

© КЮИ МВД России, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	
Глава 1. Трудовой договор.....	
§1.Понятие трудового договора, его отличие от служебного контракта	
§2. Содержание трудового договора.....	
§3. Сущность и способы изменения трудового договора.....	
Глава 2. Охрана труда.....	
§1.Понятие «охрана труда».....	
§2. Критерии оценки условий труда.....	
§3. Страхование жизни и здоровья сотрудников ОВД.....	
Глава 3. Дисциплина труда.....	
§ 1. Правовое регулирование дисциплины труда. Понятия «дисциплина труда», «трудовая дисциплина», «производственная дисциплина» и «служебная дисциплина».....	
§ 2. Основание привлечения к дисциплинарной ответственности.....	
§ 3. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.....	
§ 4. Снятие дисциплинарных взысканий.....	
Глава 4. Оплата труда.....	
§1. Понятия «оплата труда», «заработная плата». Правовое регулирование оплаты труда. Формы оплаты труда.....	
§2. Гарантии оплаты труда.....	
Глава 5. Трудовые споры (индивидуальные трудовые споры).....	
§1. Понятие, предмет индивидуального трудового спора, стороны и причины возникновения.....	
§2 . Порядок досудебного разрешения индивидуального трудового спора	
§3. Комиссия по трудовым спорам, ее компетенция. Порядок обращения в КТС. Рассмотрение существа спора и порядок принятия и исполнения решения КТС.....	
§4. Судебный порядок разрешения индивидуального трудового спора	
§5. Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам.....	
Список литературы.....	

Введение

Согласно Конституции Российской Федерации 1993 года, права человека на труд, отдых, безопасные условия труда, охрану труда, оплату труда, право на защиту государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, относятся к основополагающим нормам-принципам¹. Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 года закрепляет эти нормы-принципы в развернутом виде (статья 2)².

В предлагаемом учебном пособии рассмотрены основные институты трудового права: трудовой договор, охрана труда, дисциплина труда, оплата труда, трудовые споры (индивидуальные трудовые споры). Авторами учебного пособия изучению указанных институтов права уделялось внимание и ранее³.

Изучение дисциплины «Трудовое право» предусмотрено Федеральным государственным стандартом, в том числе и по специальностям (направлениям подготовки) Казанского юридического института МВД России⁴: 40.05.02 (031001.65) – Правоохранительная деятельность и 40.03.01 (030900.62) - Юриспруденция. Рабочими учебными планами КЮИ МВД РФ предусмотрено проведение лекционных и семинарских занятий среди курсантов и слушателей института по темам, заявленным в предлагаемом учебном пособии. Материалы учебного пособия могут быть подспорьем при выполнении заданий, практических задач, решении тестов, опубликованных в учебном пособии по дисциплине «Трудовое право»⁵. Таким образом, составленный курс лекций по актуальным проблемам трудового права способствует реализации компетентного подхода подготовки специалиста, закреплению его теоретических знаний и практических навыков и умений.

¹ Конституция Российской Федерации : принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. с изм. от 05.02.2014 г. // Рос. газета. 1993. № 237; Рос. газета. 2014. № 6299.

² Трудовой кодекс РФ: федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (по сост. на 01.09.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

³ Галиуллина Р.Х. Расследование и учет «несчастных случаев» в системе органов внутренних дел. Казань: КЮИ МВД России, 2013; Она же. Правовое регулирование охраны труда в системе органов внутренних дел // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2013. № 4 (14). С. 4-10; Она же. Трудовое право: учебно-методическое пособие. Казань: КЮИ МВД России, 2013; Её же. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами: учебное пособие. Казань: КЮИ МВД России, 2011; Шмелева О.Г., Лебедева А.В. Оплата труда педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. № 1 (19). С. 34-38.

⁴ Далее: КЮИ МВД России.

⁵ Галиуллина Р.Х. Трудовое право: учебно-методическое пособие. Казань: КЮИ МВД России, 2013.

По специальностям (направлениям подготовки) 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, 40.05.02 (031001.65) Правоохранительная деятельность и 40.03.01 (030900.62) Юриспруденция в стенах института проходят подготовку сотрудники органов внутренних дел, служебные и трудовые правоотношения которых регулируются нормами трудового и административного законодательства. Сложный характер правового регулирования настоятельно требует разъяснений по поводу применения норм общего - трудового права, а также норм специального – служебного, административного права к служебным и трудовым правоотношениям сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, учебное пособие несет не только образовательную, методическую нагрузку, но и имеет практическое значение, разъясняя применение норм трудового права, сферу их действия и взаимодействия с нормами служебно-трудового (административного) права. В учебном пособии раскрыты вопросы, связанные с особенностями содержания контракта, заключаемого с сотрудниками органов внутренних дел - близкого институту трудового договора; страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел; особенностями института дисциплинарной ответственности в трудовом праве и служебном (административном) праве. Материалы учебного пособия могут быть использованы при подготовке и проведению занятий по служебной и правовой подготовке сотрудников КЮИ МВД России.

Глава 1.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правового договора и служебного контракта

В ст. 37 Конституции РФ закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, при запрещении принудительного труда. Из данного положения вытекает принцип свободы трудового договора. Этот принцип пронизывает как нормы права о приеме на работу, так и нормы о переводах, увольнении. Свобода трудового договора означает, что граждане:

- свободно по своему волеизъявлению выбирают место и род трудовой деятельности, работы;
- добровольно решают вопрос о работе и выборе второй стороны договора;
- свободно заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке и имеют устойчивые трудовые отношения.

Таким образом, трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работнику и работодателю для свободного осуществления интересов и потребностей¹.

Первая попытка «обнять всю область договоров о труде, независимо от лиц, его заключивших, от свойств обещанной работы и от отдельных, сложившихся в жизни типов» была предпринята немецким ученым Х. Данквартом в двух журнальных статьях, опубликованных в 1874 и 1875 годах. Примечательно, что на эти статьи обратили внимание многие русские цивилисты². Понятие «трудовой договор» тогда отсутствовало в положительном праве, а фиктивно считалось, что юридическим фундаментом всех договоров о труде являются три основных типа договора, пришедших в несколько измененном виде из римского права: личный наем, подряд и поручение.

Всесторонне понятие трудового договора обосновал Ф. Лотмар. Он насчитал до восемнадцати типов договоров, которые являются разновидностью единого договора о труде, подробно рассмотрел их условия, и прежде всего,

¹ Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2011. С.136.

² Гейц И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор» // Консультант бухгалтера. 2012. № 12.С.27-32.

срок, форму, оплату и другие. Таким образом, одной из главных заслуг Ф. Лотмара является обоснование широкой концепции трудового договора¹.

Трудовой договор в узком смысле был исследован одним из российских ученых - Л.С. Талем. Определенный вклад в разработку учения о советском трудовом договоре внесли К.М. Варшавский и ряд других авторов. Советское законодательство рецептировало термин «трудовой договор» из гражданского права, означавший договор о совместной деятельности и не имевший по своей юридической природе ничего общего с правовым регулированием трудовых отношений².

В связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) появились вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а также суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда³. Е.Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда»⁴. А.С. Пашков рассматривает договор трудового найма как отличие работника - не собственника средств производства - от работающего собственника⁵. Думается, это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появлением отрасли трудового права, использует термины, трудовой договор или трудовой контракт. Эти термины все больше применяются в международно-правовых актах⁶.

В соответствии со ст.56 ТК РФ, трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Питер, 2010. С.582.

² Гейц И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор»... С.27-32.

³ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 2009. С.84.

⁴ Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики. М.: РАГС, 2012. С.53.

⁵ Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия// Государство и право. 2002. №5. С.33.

⁶ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Проспект, 2012. С.284

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

После принятия ФЗ от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»¹ было уточнено понятие трудового договора. Изменение включает в себя обязательное личное исполнение трудовой функции работником. Представляется, что это уточнение действительно было необходимо. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это сделать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника от незаконных условий труда, его здоровье, честь и достоинство.

В.Н. Толкунова рассматривает трудовой договор в двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение². Но в более поздних работах Толкунова В.Н. совместно с Гусовым К.Н. выделяют три аспекта: как соглашение о труде в качестве работника, как юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других, тесно связанных с трудовыми отношениями и как институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу, переводе и увольнении³.

Трудовой договор как соглашение о работе является юридическим фактом, который порождает трудовое правоотношение работника, и необходимой предпосылкой для распространения на него трудового законодательства и возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. Поэтому нет необходимости выделять его как юридический факт в качестве третьего аспекта трудового договора.

Для раскрытия понятия трудового договора надо учитывать не только определение трудового договора, но и его значение⁴. Правовое значение

¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ: федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (с изм. от 2 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

² Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М.: Юрайт, 2006. С.82.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. С.96.

⁴ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. С.83.

трудового договора - в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника¹. Трудовой договор является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных институтами особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д.), т.е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работодателя иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Основная функция трудового договора - создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его. Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения (зависимости)².

В науке трудового права все трудовые договора по времени действия подразделяются на определенный срок (срочные) и неопределенный срок. Новшеством в нашем трудовом законодательстве является установление исчерпывающего списка причин для заключения срочного трудового договора. И это правильно, ведь на практике возникает множество вопросов в связи с заключением срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ.

Трудовой договор в настоящее время приобрел обязательный характер, и это является положительным моментом в трудовом законодательстве. В настоящее время без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы он ни работал в качестве такового. Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому, что только трудовой договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, можно, когда заключен трудовой договор³.

На практике встречается немало случаев, когда работодатели вместо трудового договора заключают с работником гражданский договор. А также

¹ Толкунова В.Н. Указ. раб. С.83.

² Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2011. С.119.

³ Покровская А.Ю. Трудовые отношения. Права и обязанности работника и работодателя. М.: Статут, 2011. С.94.

широко распространена практика среди работодателей, суть которой состоит в уклонении от заключения с работниками вообще каких-либо договоров, как трудовых, так и гражданских. Следовательно, права работников продолжают нарушаться. И решение этой проблемы мы видим в том, что работник должен ответственно подходить к заключению договора, смотреть, что подписывает, и настаивать на заключении трудового договора.

По своему содержанию трудовой договор отличается от других договоров, связанных с трудом и регулируемых нормами гражданского права, но в то же время имеет и много общего с ними. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, осуществляющие трудовую деятельность по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются¹.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, гражданско-правовые договоры² заключаются для выполнения определенной работы, цель которой - достижение конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора. В отличие от трудового договора выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору - лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Не менее значимый отличительный признак трудового договора, отражающий его специфику, - *выполнение трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку*. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим трудовой договор отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Если по трудовому договору работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), то отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, связанные с применением труда, предполагают автономию воли исполнителя. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому,

¹ Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2010. №5. С.13-18.

² Например, договор подряда (ст. 702 ГК РФ); договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); договор возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договор поручения (ст. 971 ГК РФ).

изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск и получает лишь овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т.д.) или выполненное поручение.¹ В гражданском договоре указывается только лишь предмет договора, то есть то, что работник должен выполнить.

По гражданскому договору не ведется учет рабочего времени, то есть работник не может быть занесен в таблицу учета рабочего времени, как это предусмотрено в трудовых договорах. Гражданский договор действует до выполнения работником определенной работы, заказа, и после этого прекращается.

По трудовому договору работник каждый день обязан выходить на работу, у него имеется свое рабочее место, где он должен находиться в течение рабочего времени. Таким образом, работник по трудовому договору каждый день выполняет свою работу и заканчивает ее, однако это не является основанием прекращения договора, как это предусмотрено в смежных договорах.

Следующий отличительный признак касается *условий и организации труда*. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе. Обязанность работодателя (ст.22 ТК РФ) организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда (ст.56 ТК РФ), предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. В гражданско-правовых договорах исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов своими силами и средствами (например, п. 1 ст. 704 ГК РФ), а также обеспечивают сами себе охрану труда.

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется своевременно и полностью, как правило, два раза в месяц выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам *оплата* производится, как правило, по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ). В гражданских договорах нет слов «оклад», «заработная плата» и других указаний на получение ежемесячных вознаграждений, денежное

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. С.102.

вознаграждение выплачивается после подписания акта приема-передачи выполненных по договору работ.

Отличительным специфическим признаком трудового договора является *личное выполнение трудовой функции* в общем процессе труда данного производственного коллектива, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной определенной специальности, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, предмет трудового договора - сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является о вещественный конечный результат труда (изобретение, картина и т.д.), а труд в них лишь способ выполнения взятых обязательств.

Ответственность по трудовому договору также отличается от ответственности по смежным договорам. Подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

Материальная ответственность работника по трудовому праву от материальной ответственности за вред, причиненный в гражданских правоотношениях, отличаются тем, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и других гражданско-правовых договорах этот риск несет сам гражданин.

Разграничение указанных договоров является крайне сложным и требует большой законодательной определенности. По общему правилу трудовой договор подразумевает под собой трудовые отношения, регулируемые Трудовым кодексом РФ. Оформляя трудовые отношения в виде трудового договора, работник защищен от недобросовестных работодателей, именно потому что только трудовой договор является единственным основанием для признания трудовых отношений между работником и работодателем и ссылаться на права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, можно, когда заключен трудовой договор.

Граждане, поступая на службу в органы внутренних дел, заключают контракт (ст.20 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»).

Контракт - соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел. Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон (ст.21 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»).

Следует отметить, что в трудовом законодательстве до принятия Трудового кодекса Российской Федерации термин «контракт» использовался в трудовом законодательстве как синоним слова «договор» (ст. 15 КЗоТ РФ 1971 года)¹.

Сущность и правовая природа служебного контракта крайне мало исследованы в отечественной правовой науке. В настоящее время можно выделить лишь несколько научных статей, посвященных изучению сущности служебного контракта.² Поэтому для изучения данного явления обратимся сначала к самому понятию «контракт» и его отличию от «договора».

История возникновения термина «контракт» связана с созданием и развитием системы римских договоров. Договор - одна из наиболее древних правовых конструкций. Развитие различных форм общения между людьми выдвинуло потребность в предоставлении им возможности по согласованной сторонами воле использовать предложенные законодателем или самим создать правовые модели. Такими моделями и стали договоры (контракты).³

Развитие общественных отношений породило новые договорные типы. Договор классифицируется по их основанию, служившему основанием иска, поэтому *contraktus* - обязательственный долговой договор, снабженный гражданским иском.

«*Contraktus*» происходит от глагола «*contrahere*», что означает «стягивать». Соответственно, термин «*contraktus*» в известной мере адекватен понятию правоотношения как такового. И только после разделения оснований возникновения обязательств на договоры и деликты *contraktus* стал рассматриваться как

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).

² Ершова Е.А. Служебный контракт: стороны, понятие, содержание и форма // Трудовое право. 2011. № 5; Чаннов С.Е. Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими // Трудовое право. 2008. № 2; Пресняков М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности // Трудовое право. 2008. № 9.

³ Брагинский М.В., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. М., 2008. С. 6.

снабженное иском conventio (соглашение) в отличие от такого же соглашения, лишенного защиты (pactum).¹

Таким образом, уже первоначально контракт возник как особая разновидность договора. Аналогичные подходы к определению контракта можно встретить и в наше время. Так, в Толковом словаре В.И. Даля отмечается: «На деловом языке договором называются предварительные условия или частное обязательство, а совершенное на законном основании - контрактом, условия его - кондициями; сдачу крепости на договоре называют капитуляциями».²

Контракт, с точки зрения авторов Большого юридического словаря, - это синоним понятия «договор» применительно к гражданским и трудовым правоотношениям.³ Представляется, однако, что такая логика, будучи верной в период действия Кодекса законов о труде Российской Федерации, отождествлявшего, как уже было указано выше, понятия «трудовой договор» и «трудовой контракт», вряд ли соответствует современным реалиям. Во-первых, действующее трудовое законодательство вообще не дает оснований для отождествления понятий «трудовой договор» и «трудовой контракт». Во-вторых, договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок, является по прямому указанию ТК РФ срочным трудовым договором, а вовсе никак не контрактом (ст. ст. 58 и 59 ТК РФ). В-третьих, договор, заключаемый на время выполнения конкретной работы (подряд), вообще не является ни трудовым договором, ни контрактом, а рассматривается законодателем как гражданско-правовой договор подряда (глава 37 ГК РФ).

Таким образом, в рамках трудовых правоотношений отечественные законодатели в настоящее время достаточно последовательно проводят политику отказа от использования термина «контракт». В связи с этим применительно к правоохранительной службе произошел отказ от испытанного временем понятия «трудовой договор» и использование словосочетания «служебный контракт». Как отмечает А.А. Осин, «словосочетание «служебный контракт» [...] более точно отражает природу государственно-служебных отношений как отношений власти-подчинения» и, кроме того, «как-то дисциплинирует, и в его звучании есть что-то от словосочетания «служба по контракту», применяемого до сих пор в среде военных и в правоохранительных органах».⁴

¹ Дербург Г. Пандекты. Обязательственное право. М., 1900. С. 18.

² Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М., 1955. С. 450.

³ Большой юридический словарь/ под ред. проф. А.Я. Сухарева. М.: ИНФРА-М, 2011. С.578.

⁴ Осин А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта// Трудовое право. 2007. № 5. С. 14.

Хотя в рассуждениях А.А. Осина, безусловно, содержатся верные положения, все же, как представляется, основная причина отказа законодателя от термина «трудовой договор» и введение понятия «служебный контракт» состоит в их желании отграничить эти понятия, подчеркнуть принципиальную разницу между служебным контрактом и трудовым договором. Аналогичные причины привели к введению контрактов в систему правоохранительной службы. Как отмечали тогда в связи с этим А.П. Алексин и Ю.М. Козлов, отличие контракта с государственными служащими от трудового договора в том, что контракт содержал в себе не только обычные для трудовых отношений элементы, но и определял объем исполнительных функций и соответствующих им полномочий, что весьма важно с административно-правовых позиций¹.

По мнению Н.И. Горячука², нельзя принять довод специалистов в области трудового права³ об отнесении служебных контрактов к трудовым договорам из-за невозможности использования на правоохранительной службе договорных отношений. Поэтому представляется необходимым произвести сравнение признаков служебного контракта с трудовым договором и административным, для того чтобы выяснить, к какому он ближе.

Как было отмечено выше, для трудового договора присущи следующие признаки:

- предметом трудового договора выступает соглашение об осуществлении работником определенной трудовой функции;
- трудовой договор выступает в качестве основания возникновения трудовых правоотношений;
- трудовой договор носит личный характер;
- условия трудового договора вырабатываются сторонами;
- автономия воли сторон трудового договора;
- формально-юридическое равноправие договаривающихся сторон;
- стороны трудового договора взаимно ответственны друг перед другом за его нарушения.

Все ли указанные выше признаки присущи служебному контракту? При всей схожести с трудовым договором:

¹ Алексин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: учебник. М.: ТЕИС, 2011. С. 200.

² Горячук И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения. М.: ДМК Пресс, 2010. С.90.

³ Трудовое право: учебник / отв. ред. О.В. Смирнов. М.: Проспект, 2011; Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2008.

- служебный контракт определяет не трудовую функцию, а сферу деятельности гражданского служащего по замещаемой им должности;

- сложным и по меньшей мере спорным является вопрос о роли служебного контракта в возникновении служебных правоотношений. В соответствии с п.2 ст.20 ст.21 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», установленные законодательством Российской Федерации правоотношения между Российской Федерацией и гражданином (сотрудником органов внутренних дел) возникают на основании контракта в результате:

1) поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса;

2) зачисления в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме по результатам прохождения вступительных испытаний;

3) назначения на должность в органах внутренних дел;

4) восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, как отмечают М.В. Пресняков и С.Е. Чаннов, служебный контракт призван по большей части не определять индивидуальные условия прохождения правоохранительной службы, а зафиксировать факт добровольного двухстороннего волеизъявления о ее прохождении. В отличие от трудового договора, служебный контракт основывается на положениях не трудового, а специального служебного законодательства. По своим признакам контракт о прохождении государственной службы ближе не к трудовому, а к административному договору.¹

В то же время служебный контракт, являясь по своей правовой природе административно-правовым договором, вместе с тем испытывает и, видимо, будет испытывать на себе далее несомненное влияние трудового права. Связано это с существованием правовой конвергенции трудового и служебного права,² в силу чего наиболее удачные конструкции трудового права вполне могут использоваться и в законодательстве о государственной службе (в том числе и применительно к служебному контракту сотрудника ОВД), сохраняя при этом свою административно-правовую природу.

¹ Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика. Саратов: Научная книга, 2011. С. 308.

² Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: автореф. дис. ...докт. юрид. наук. Саратов, 2010. С. 39 - 40.

§2. Содержание трудового договора

Обратимся к содержанию трудового договора. Содержание договора составляют условия. Традиционно в теории трудового права различают два вида условий трудового договора¹:

1) непосредственные (необходимые, конститутивные) - условия, которые должны обязательно содержаться в каждом трудовом договоре;

2) факультативные (дополнительные) - условия, которые могут составлять содержание договора, а могут быть и не включены в него.

Действующее трудовое законодательство подробно регулирует условия трудового договора, подразделяя их на существенные и иные -дополнительные (ст.57 ТК РФ).

Введение института существенных условий трудового договора в Трудовом кодексе от 30 декабря 2001 года в отличие от КЗоТ сделано законодателем впервые, и именно благодаря такому нововведению «трудовой договор из формально составляемого документа становится важнейшим актом, регулирующим отношения работодателя и работника»².

Необходимо иметь в виду, что перечень существенных условий законодательно определен; этот перечень исчерпывающий и распространяется абсолютно на все виды трудовых договоров³.

Итак, согласно ст.57 ТК РФ существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

¹ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2011. С.172.

² Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. 2012. №9. С.37-42.

³ Крапивин О.М., Власов В.И Трудовой договор. М.: Новая правовая культура, 2010. С.74.

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Характеризуя данный перечень как исчерпывающий, заметим, что теория и практика трудового права при решении вопросов, касающихся изменения трудового договора, зачастую идут по пути расширительного толкования понятия его существенных условий, признавая, что к таким условиям могут быть отнесены и другие условия, которые стороны посчитали необходимым включить в трудовой договор¹. В подтверждение своей позиции сторонники расширительного толкования существенных условий приводят ряд статей ТК РФ. Так, согласно ч.2 ст.303 ТК РФ в письменный трудовой договор с работодателем - физическим лицом в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. Кроме того, ч.3 ст.344 ТК РФ устанавливает, что в трудовой договор между работником и религиозной организацией в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и религиозной организации как работодателя.

На наш взгляд, законодатель при формулировке указанных статей допустил ошибку, не учтя различный правовой вес слов и категорий, вводя в содержание указанных статей слово «существенные», поскольку указанные статьи не подразумевают «дополнительные существенные условия», а лишь говорят о значимых условиях для сторон. Поэтому нельзя говорить о расширительном списке существенных условий для отдельных видов трудовых договоров².

Перейдем непосредственно к рассмотрению существенных условий трудового договора.

1) место работы (с указанием структурного подразделения). Условие о месте работы включает в себя: название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т.п.). Исследователи рекомендуют включать в указанный пункт даже номер рабочего места (станка), когда такое условие является значимым для работника³. Когда структурные подразделения находятся на разных территориях, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес. Особое значение имеют название и местонахо-

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР. 2012. С. 243.

² Покровская М.М. Указ.раб. С.32-42.

³ Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. 2012. №9. С.37-42.

ждение обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании трудового договора;

2) дата начала работы, т.е. день, когда работник должен приступить (или приступил) к исполнению трудовых обязанностей. По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до подписания трудового договора, то в нем должна быть названа фактическая дата начала работы (ст. 61 ТК РФ);

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37)¹. Как справедливо замечают эксперты, с развитием рыночной экономики, новых информационных технологий появляются новые должности рабочих, специалистов и служащих, наименований которых нет ни в одном справочнике. Поэтому ст. 57 ТК РФ относит к существенному условию трудового договора не только наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, но и указание конкретной трудовой функции (если в штатном расписании нет названия должности)²;

4) права и обязанности работника. Договор должен содержать перечень прав и обязанностей работника, этот перечень не должен выходить за пределы содержания ст. 21 ТК РФ, особенно в части, касающейся обязанностей работника, поскольку будет существенно ограничивать правоспособность работника;

5) права и обязанности работодателя. Договор должен содержать перечень прав и обязанностей работодателя, этот перечень не должен выходить за преде-

¹ Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37. URL: <http://www.consultant.ru>, свободный.

² Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. 2011. №12. С.45-56.

лы содержания ст. 22 ТК РФ, особенно в части ,касающейся прав работодателя, поскольку будет существенно ограничивать правоспособность работника;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. При описании характеристики условий труда может быть указан разъездной характер работы, периодичность коротких и долгосрочных командировок и т.п. Описание характеристик условий труда имеет особое значение при работе в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. В этом случае в трудовом договоре должны быть закреплены полагающиеся работнику компенсации и льготы, если таковые предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора;

7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации). Режим труда и отдыха может указываться с отсылкой к штатному расписанию. Однако в определенных случаях данное условие необходимо детально указывать в индивидуальном трудовом договоре, если для данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации. Например, работник моложе 18 лет имеет сокращенный рабочий день (ст. 271 ТК РФ); работающей женщине предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). В трудовом договоре может быть не только указана фиксированная сумма, но и сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим у данного работодателя. В условиях оплаты труда указывается не только размер основной тарифной ставки (должностного оклада), но также и размер доплаты (например, за совмещение профессий) ,надбавки (например, за ученую степень) и поощрительные выплаты (например, всякого рода премии, вознаграждения за общие итоги работы в течение квартала, года и т.д.);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные условия указываются, когда работодатель осуществляет медицинское, пенсионное страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды. Как уже было отмечено, отдельные условия трудового договора возможно закрепить в виде отсылки к штатному расписанию, например, оклад и режим работы. В связи с этим в интересах ра-

ботодателя включать существенные условия в трудовой договор, а не включать в договор бланкетные нормы, отсылающие к штатному расписанию. В противном случае штатное расписание становится частью трудового договора, в дальнейшем его изменение подлежит согласованию с работником, кроме того, оно должно выдаваться в качестве приложения к договору.

Рассмотрим дополнительные условия трудового договора. В части 4 статьи 57 ТК РФ сказано, что, помимо обязательных условий, в тексте трудового договора могут быть установлены еще и дополнительные условия.

Дополнительные условия служат средством индивидуализации трудового договора. Как отмечают эксперты, именно посредством установления дополнительных условий трудового договора - как при его заключении, когда поступающий на работу гражданин и работодатель выступают с формально-юридической точки зрения в качестве равноправных субъектов, так и в ходе реализации уже возникших трудовых отношений - его стороны имеют возможность, разумеется, в рамках, определенных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением) и локальными нормативными актами, выработать наиболее приемлемые условия применения труда¹.

В отличие от заданных законодательством рамок при установлении существенных условий трудового договора, включение в него дополнительных условий осуществляется работодателем (который, как правило, готовит проект трудового договора), исходя из особенностей деятельности организации и должностных полномочий лиц, осуществляющих те или иные функции по реализации этой деятельности, сложившейся в организации кадровой политикой, степени заинтересованности работодателя в тех или иных специалистах, имеющих у работодателя материальных или финансовых средств и т.п.

К их числу относятся самые разнообразные условия, например, такие как:

- о предоставлении социально-бытовых льгот;
- о дополнительных отпусках;
- об установлении испытательного срока;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и др.;
- об установлении неполного рабочего времени;
- о возложении на работника полной материальной ответственности;
- о предоставлении дополнительных отпусков;
- о предоставлении разнообразных социально-бытовых льготах;

¹ Покровская М.М. Указ.раб. С.32-42.

- об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя и др.;
- о совмещении профессий (должностей);

В договорном порядке стороны могут предусмотреть в договоре самые разнообразные льготы для работника, например, обеспечение жилой площадью, оплату расходов за использование своего транспортного средства в служебных целях и др.

В трудовой договор могут быть включены обязательства работника по повышению своей квалификации, освоению смежных профессий, а в обязательства работодателя могут быть включены обязательства последнего по созданию соответствующих условий для этого.

Если в трудовом договоре не предусмотрено условие об установлении испытательного срока, то это означает, что работник принят без испытательного срока.

Конечно, ряд подобных положений, как правило, касающихся отдельных элементов социальной сферы, может находить отражение и в коллективных договорах. Однако таким способом целесообразно закреплять лишь то, что касается всех категорий работников.

Индивидуализация же условий применения труда конкретных работников, при которой, с одной стороны, учитываются квалификация и деловые качества работника, а также требования работодателя, а с другой, - устанавливаются необходимые повышенные гарантии для работника, достигается лишь посредством включения соответствующих условий именно в трудовой договор.

При этом в некоторых случаях с учетом конкретных потребностей работника и возможностей работодателя может оказаться целесообразным их закрепление не в основном тексте трудового договора, а в дополнительных соглашениях к нему, заключаемых на определенный срок (на год, на несколько месяцев) в пределах его действия.

По истечении же срока действия такого дополнительного соглашения оно либо пролонгируется, либо изменяется (как правило, не в отношении вида закрепленного в нем дополнительного условия, а в количественном его выражении, например, изменяется размер дотации на питание).

Статья 9 ТК РФ содержит императивное правило о том, что трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. В дополнительных условиях представляется целесообразно закрепить пункты, в которых прописать, что работодатель доводит до работника под расписку: его должностную инструкцию, правила внутреннего распорядка, коллективный договор и др. основополагающие локальные нормативные акты, к примеру, по технике безопасности и т.д.

Важно подчеркнуть, что как существенные, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость. Условия являются обязательными для сторон, влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно повлечь правовые последствия.

§3. Сущность и способы изменения трудового договора

Из определения трудового договора, представленного в ст.56 ТК РФ, следует, что работодатель обеспечивает работнику условия осуществления конкретной деятельности, основываясь на трудовом договоре, изменение которого (как юридический факт) порождает новые права и обязанности. Первый пробел трудового законодательства видится в отсутствии легального определения понятия «изменение трудового договора»¹.

В статьях 72-74 ТК РФ устанавливаются основные требования только к изменению определенных сторонами условий трудового договора. Следовательно, за рамками главы 12 ТК РФ остались изменения производных условий

¹ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 2009. С.89.

трудового договора (ведь они не определяются соглашением работодателя и работника, а являются внедоговорными). Это серьезный пробел в действующем трудовом законодательстве, который порождает немало других проблем.

Анализируя главу 12 ТК РФ, мы не находим четко обозначенных форм изменения трудового договора. Вполне целесообразно было бы включить в ТК норму, которая последовательно перечислит их, а затем, в последующих статьях, раскроет содержание. Тем не менее, исходя из действующих статей ТК РФ, одной из таких форм можно считать перемещение. В ст.72.1 ТК РФ нет прямой дефиниции данного понятия, но прописано, что законно перемещать работника без его согласия на другое рабочее место (у того же работодателя), в другое структурное подразделение, в пределах той же местности, поручать ему работу на другом оборудовании или устройстве, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Опираясь на содержание статьи 72.1 ТК РФ, выделим основные признаки перемещения:

- допустимость смены рабочего места работника (в том числе поручение ему работы на другом механизме, агрегате, оборудовании), а также структурного подразделения, в котором сотрудник осуществляет свои трудовые функции;
- постоянство одного и того же работодателя;
- неизменность определенных сторонами условий трудового договора (трудовой функции, условий оплаты труда, режима работы, гарантий, компенсаций, льгот и др.);
- единство местности, в которой выполняется работа;
- осуществление в упрощенном порядке, без согласия работника.

Одним из важнейших признаков перемещения следует признать, пожалуй, недопустимость изменения определенных сторонами условий трудового договора. Конституционный Суд РФ в Определении от 19 июня 2007 г. № 475-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и п.3 ч.2 ст.377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» подчеркнул, что перемещение сотрудника без его согласия допускается лишь в тех случаях, когда работник продолжает выполнять прописанную в трудовом договоре работу (трудовую функцию) и другие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются

Данные признаки обозначены нами неслучайно по причине того, что на практике перемещение нередко ошибочно считают понятием, аналогичным пе-

реводу на другую работу¹. Хотя, как видится, грань, действительно, между ними тонка. Если изменение рабочего места или структурного подразделения приводит к видоизменению какого-либо из определенных сторонами условий трудового договора, то такой случай уже не подпадает под разряд перемещения, а потому будет рассматриваться в рамках иной формы, например, водитель может быть принят на работу как без указания марки автомобиля, на котором предполагается применение его труда, так и с указанием этой марки. В последнем случае поручение ему работы на автомобиле другой марки следует рассматривать как перевод на другую работу. Также, к примеру, если трудовой договор предусматривает выполнение работы на конкретном рабочем месте, то поручение работы на другом агрегате, механизме или станке является переводом².

Исходя из вышеизложенного, следует, что переводом не является и не требует согласия работника перемещение его в той же организации, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий труда. Но поскольку ст. 57 ТК РФ уточняет понятие места работы до структурного подразделения и это условие является существенным, то, следовательно, между этими нормами возникает коллизия. Для ее устранения нужно либо исключить из определения понятия «место работы» слова «структурное подразделение», либо исключить «структурное подразделение» из перечня видов перемещения, приведенных в ст. 72.1 ТК РФ.

Считаем полностью оправданным предложение о внесении изменений в ст. 73 ТК РФ. Эта норма устанавливает, что работодатель обязан предоставить работнику, нуждающемуся по медицинскому заключению в смене основной деятельности, другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с его согласия. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ в соответствии с действующей редакцией ТК РФ. Сегодня прекращение трудового договора по причине отсутствия соответствующей работы не предполагает выплаты выходного пособия работнику, что, на наш взгляд, ущемляет права работника. Предлагаем изменить ст. 73 ТК РФ так, чтобы при

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 г. №475-О-О. URL: <http://www.consultant.ru>

² Котко Е.А., Иванов М.Д. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения // Налоговый вестник. 2012. №9. С.37-42.

отказе работника от перевода на другую имеющуюся в организации работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, трудовой договор прекращался в порядке, предусмотренном п. 8 ст. 77 ТК РФ, а при отсутствии у работодателя такой работы - по п.п. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ (как это предусматривал ТК РФ в редакции от 09.05.2005 г.).

Трудовой договор, как главное основание возникновения трудового правоотношения, оказывает воздействие на все его последующие стадии, включая изменение этого отношения. В связи с этим вопросы об изменении трудового договора, переводе и перемещении работника на практике всегда актуальны, поскольку они связаны как с правами и интересами работника, так и с интересами работодателя¹.

Рассмотрим способы изменения трудового договора. Возможности изменения трудового договора предусмотрены не только в специальной главе 12 ТК РФ, но и в других главах кодекса, посвященных коллективным переговорам (главы 6, 39), общим положениям трудового договора (глава 10, ст. 60.2), охране труда (глава 36, ст. 220), коллективным трудовым спорам (глава 61, ст. 405 и 414).

В действующей редакции ТК РФ законодатель довольно резко поменял терминологию и «правила игры», связанные с изменением трудового договора. Новым содержанием наполнились привычные понятия постоянных и временных переводов на другую работу, переводов в соответствии с медицинским заключением. Появились новые положения о переводах на другую работу. Речь идет о переводах на дополнительную работу путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст. 60.2 ТК РФ), а также о переводах в случаях приостановления действия специальных прав работников (ст. 76 ТК РФ). Количество статей главы 12 ТК РФ увеличено с пяти до семи².

Необходимо заметить, что термина «способ изменения трудового договора» в российских нормах трудового права и в доступных правилах зарубежных систем трудового права пока нет. Однако он видится нужным, ибо его появление вытекает из смысла современных конструкций об изменении трудового до-

¹ Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов. М.: ЗАО Юстицинформ, 2012. С.153.

² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30.06.2006г. №90-ФЗ (с изм. от 2.07.2013 г.) // СЗ РФ. 2006. № 27.Ст. 2878.

говора в тех национальных системах права, которым не свойственна однозначность в квалификации соответствующего процесса. Если трудовое право государства все изменения трудового договора расценивает в качестве, например, или перевода (перевода на другую работу), или изменения условий труда, или изменения условий трудового договора, или изменения трудового договора (без последующей хотя бы более или менее значимой дифференциации правового регулирования), то указанная потребность отсутствует. Однако многие современные национальные системы трудового права содержат именно значимо дифференцированные правила по рассматриваемому кругу вопросов. То есть, регламентируя процесс изменения трудового договора, законодатель в том или ином государстве устанавливает своеобразные правила для отдельных вариантов такого изменения, по-разному их называя. Показательным в данном плане является, например, российское трудовое законодательство.

Появляющиеся в результате этого углубления законодательной деятельности модификации должны получить некое объединяющее их родовое название. Представляется логичным использовать в таком контексте словосочетание «способы изменения трудового договора». Ведь слово «способ» в русском языке обычно означает действие (систему действий), применяемое (применяемую) при осуществлении чего-либо. А подразумеваемые под предложенным словосочетанием случаи изменения трудового договора в эпицентре как раз и имеют своеобразие процедурных правил, детерминируемое сутью тех или иных изменений трудового договора.

Текст главы 12 ТК РФ «Изменение трудового договора» не содержит слова «способ», а значит - глава не дает точного перечисления способов изменения трудового договора. В современном трудовом праве надлежит различать изменение трудового договора и изменение индивидуального трудового правового отношения. Соответствующие юридические явления чаще всего совпадают, следовательно, в основной массе конкретных ситуаций при изменении трудового договора изменяется и указанное правоотношение. Но это «объективное» совпадение происходит не всегда. Содержание правоотношения гораздо богаче содержания трудового договора и включает права и обязанности сторон, предусмотренные в других (кроме трудового договора) источниках права. Обновления таких прав и обязанностей сами по себе выступают только в качестве изменений индивидуального трудового правового отношения, которые, в принципе, могут вызывать, а могут и не вызывать изменений трудового договора. Если стороны трудового договора ранее урегулировали в нем измененное (на какой-то последующий момент) другими источниками трудового права условие (связ-

ку прав и обязанностей по какому-то определенному вопросу), их поведение зависит от соотношения качества обновления с позиций правового положения работника. При договорной регламентации, улучшающей это положение, трудовой договор может и не изменяться. При договорной регламентации, ухудшающей положение работника, сторонам необходимо изменить трудовой договор. Если они этого не сделают, соответствующее условие договора должно быть расценено в качестве недействительного. Вместо такого фрагмента трудового договора будет задействован соответствующий фрагмент содержания индивидуального трудового правового отношения¹.

Изменение трудового договора гипотетически возможно как изменение, во-первых, сторон этого договора, во-вторых, содержания договора (сюда включаются и случаи изменения класса трудового договора, поскольку класс трудового договора определяется прежде всего его содержанием, сопряженным с определенным качеством его сторон), в-третьих, предмета договора². Однако надо учитывать, что в трудовом договоре перечисленные три составляющие особым образом перемешиваются. При этом в отличие от сложившихся правил для изменения гражданско-правовых договоров, не допускающих изменения модели договора, новация модели (класса) трудового договора возможна, как только что было констатировано, по правилам именно изменения трудового договора.

До обновления ТК РФ в 2006 г. М.В. Лушникова и А.М. Лушников называли среди изменений трудового договора в России следующие правовые явления: 1) переводы, 2) перемещения, 3) изменения существенных условий трудового договора, 4) реорганизацию, смену собственника имущества организации, изменение подведомственности, 5) отстранение от работы³. Как думается, появившиеся в 2006 г. перемены в главе 12 ТК РФ обуславливают необходимость разработки другой классификации способов изменения трудового договора в России.

Начальное деление указанного понятия охватывает изменение определенных сторонами условий трудового договора по общим правилам и по правилам специальным для того или иного способа изменения трудового договора.

Думается, что способами изменения трудовых договоров, когда меняются условия трудовых договоров, в современной России выступают: 1) изменения определенных сторонами условий трудового договора по общим правилам; 2)

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрайт, 2008. С.172.

² Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: учебник. М.: Статут, 2008. С.437.

³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Питер, 2010. С.596.

замена условий, определенных сторонами трудового договора, на нормативные условия, определенные в содержании индивидуального трудового правового отношения; 3) переводы на другую работу, допускаемые работодателем с письменного согласия переводимого лица, 4) изменения определенных сторонами условий договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте понятие трудового договора.
2. В чем отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров?
3. Виды трудового договора.
4. Перечислите обязательные условия трудового договора.
5. Перечислите дополнительные условия трудового договора?
6. Испытание при приеме на работу, его условия.
7. В отношении каких работников существует запрет на испытание при приеме на работу?
8. Трудовая книжка: понятие, правовое регулирование, порядок ведения.
9. Изменение трудового договора.
10. Перевод и перемещение: общее и отличное.
11. Временный перевод.
12. Общие основания прекращения трудового договора.
13. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
14. Порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон.
15. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора и гражданско-правового договора.

Характеристики	Гражданско-правовой договор	Трудовой договор
Сфера отношений (публичная сфера или частно-правовая)		
Определение		
Субъектный состав		
Предмет		
Метод правового регулирования		
Ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение		

2. Составьте таблицу «Испытание при приеме на работу»

Испытание при приеме на работу (службу), его срок (на примере ТК РФ, ФЗ «О службе в органах внутренних дел» и ФЗ «О полиции»)	Не допускается	Допускается

Задачи

Задача 1. Правомерно ли отказать при приеме на работу заявителю, если имеют место следующие основания:

- отсутствие гражданства Российской Федерации;
- отсутствие вида на жительство Российской Федерации;
- отсутствие постоянного места жительства;
- достижение пенсионного возраста;
- отсутствие регистрации по месту жительства;
- недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- наличие квалификации, но окончание высшего учебного заведения, не являющегося федеральным государственным высшим учебным заведением;
- лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;
- незнание государственного языка Российской Федерации;
- незнание государственного языка субъекта Российской Федерации;
- наличие у него трех и более несовершеннолетних детей;
- наличие судимости.

Задача 2. При заключении трудового договора с 16-летним Михайловым начальник отдела кадров ООО «Перспектива» потребовал следующие документы:

- свидетельство о рождении;
- паспорт;
- трудовую книжку;
- пенсионное страховое свидетельство;
- индивидуальный налоговый номер;
- разрешение обоих родителей;
- справку о состоянии здоровья;
- аттестат об окончании школы;
- характеристику из школы.

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. Кирсанова, узнав о тяжелом материальном положении Венедиктовой, пригласила ее в качестве домработницы. Венедиктова должна была производить уборку квартиры Кирсановой четыре раза в месяц. За это по устной договоренности Кирсанова выплачивала ей 10 000 рублей – по 2 500 рублей за

одну уборку. По истечении одного года Кирсанова решила, что в услугах Венедиктовой больше не нуждается. В тот же месяц Венедиктова предъявила иск в суд. Предмет иска был сформулирован таким образом:

- признать сложившиеся отношения трудовыми;
- восстановить Венедиктову в должности домработницы Кирсановой;
- оплатить время вынужденного простоя;
- компенсировать моральный вред за незаконное увольнение;
- взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Решите дело.

Задача 4. Журавлева поступила на работу в качестве штукатур-маляра. В течение полутора лет с ней были заключены срочные трудовые договоры: первый - сроком на 5 месяцев, второй - на 3 месяца, третий - сроком на 6 месяцев. Свою позицию работодатель и представители кадрового отдела не объяснили. После истечения срока третьего договора Журавлева была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Журавлева обратилась с исковым заявлением в суд о понуждении работодателя заключить с ней трудовой договор на неопределенный срок и возмещении морального вреда за необоснованное заключение трудовых договоров, заключенных с ней на срок до одного года.

Правомерно ли произвольное определение сроков трудового договора со штукатур-малярами? Ответ обоснуйте нормами ТК РФ и подзаконными нормативными актами.

Задача 5. При приеме на работу в детское дошкольное учреждение «Ромашка» на должность методиста с Краюхиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Краюхина будет установлен в размере 15 000 рублей, а после прохождения испытания составит 20 000 рублей. В момент заключения трудового договора от Краюхина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства:

- не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности, в частности, о тайне усыновления;
- не совмещать работу в других организациях.

Правомерны ли действия работодателя при составлении трудового договора?

Задача 6. За управление автомобилем «Лада-Калина» водитель ООО «Перевозки даром» Ветров был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор ООО «Перевозки даром» издал приказ о переводе его на должность технического работника сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ветров пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что соглашение о переводе было взаимным, изменения к трудовому договору были

оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ветров не вышел на работу и был уволен по п.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. После чего Ветров подал исковое заявление в суд с требованием признать перевод недействительным и восстановить его в должности водителя автомобиля «Лада-Калина» ООО «Перевозки даром».

Решите трудовой спор.

Задача 7. Кассир Кушнир неоднократно привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз КТС признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась денежной компенсации за ненормированный режим рабочего времени и исполнение рабочих обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Считая действия администрации несправедливыми и незаконными, она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1ст.77 ТК РФ. Через две недели Кушнир написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, так как ей были созданы невыносимые условия для работы.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8. Медуница была принята на работу операционной медсестрой. Через 3 года после начала работы при проведении диспансеризации у нее была обнаружена экзема кожи рук, ей было предложено перейти на другую должность в связи с медицинским заключением. Медуница отказалась, после чего была уволена по п.8 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. В судебном заседании она пояснила, что болезнь была у нее еще до поступления на работу и никоим образом не мешает ей выполнять свои трудовые обязанности.

Решите дело.

Задача 9. Гардеробщица Хвалова при исполнении своих обязанностей по хранению вещей украла из пальто Седого мобильный телефон “Samsung” стоимостью 3 500 рублей. После проведения следственных действий было установлено, что Хвалова неоднократно совершала кражи и у других клиентов учреждения. Суд приговорил Хвалову к уплате штрафа. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п.«г» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Хвалова не согласилась с увольнением, так как считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию.

Правомерны ли действия работодателя?

Глава 2.

ОХРАНА ТРУДА

§1. Понятие «охрана труда»

Статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации дает легальное определение охраны труда: это «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Эти мероприятия могут быть реализованы только на основе разработанных требований охраны труда. Эта же статья дает определение требований охраны труда, под которыми подразумеваются «государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда».

В Российской Федерации разработано большое количество требований по охране труда. Рассмотрим требования по охране труда, регламентированные международными договорами, Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями правительства, министерств и ведомств.

Законодательство о труде и охране труда применяет конституционный принцип, по которому общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры Российской Федерации являются составной частью её правовой системы. В тех случаях, когда международный договор Российской Федерации устанавливает иные правила, чем предусмотрены законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

Международные правовые стандарты, регламентирующие безопасность и гигиену труда, содержатся в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ¹ ратифицирована Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде»² и рекомендации № 164¹ к ней. Конвенция определяет принципы на-

¹ О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде: федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.

² О безопасности и гигиене труда и производственной среде : конвенция МОТ № 155 (1981 г.): ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 2 апреля 1998 г. // Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.

циональной политики в области безопасности и гигиены труда, а также устанавливает, что на национальном уровне и на уровне предприятий должны быть приняты меры, направленные на предупреждение производственного травматизма. Важнейшими актами Международной организации труда являются Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»² и рекомендации № 81 «Об инспекции труда»³, обязывающие ратифицировавшие её государства создать систему инспекций труда, а также наделить инспекторов определёнными полномочиями. В системе органов внутренних дел по Республике Татарстан такую функцию выполняет инспектор Отдела охраны труда и службы тыла Управления организации тылового обеспечения МВД по РТ.

Правовые основы охраны труда заложены в Конституции РФ. Согласно ч. 2 ст. 7 Основного закона в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Специальная норма о безопасности труда устанавливает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37). Также гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 ст. 45).

Нормы Конституции РФ получают свое развитие в нормах Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года. Так, часть 1 статьи 1 ТК РФ провозглашает целями трудового законодательства создание благоприятных условий труда, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также защиту прав и интересов работодателей и работников. Основным принципом правового регулирования трудовых отношений является обеспечение прав работников на справедливые условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены (ст. 2). Указанные начала трудового права отражены в правах работника и обязанностях работодателя. Поэтому работник вправе иметь рабочее место, которое соответствует требованиям охраны труда, а также условиям, предусмотренным коллективным договором, и иметь информацию об условиях труда и требованиях охраны труда (ст. 21). Работодатель же в свою очередь обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда (ст. 22).

Вопросы безопасности и охраны труда содержатся в разделе X ТК РФ, который состоит из четырех глав – 33-36. В ст. 219-226 ТК РФ приведены общие

¹ О безопасности и гигиене труда и производственной среде: рекомендация № 164 (1981 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. Женева, 1991. Т.2.

² Об инспекции труда в промышленности и торговле: конвенция МОТ № 81 (1947 г.) : ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 2 апреля 1998 г. // Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.

³ Об инспекции труда: рекомендация № 81 МОТ (1947 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. Женева, 1991. Т.1.

положения об охране труда.

Такие принципы правового регулирования трудовых отношений, как обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и обеспечение права на обязательное социальное страхование, закреплены в ст. 2 ТК РФ. Кроме того, ТК РФ закрепляет право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантируя его обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ и Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»). Сразу следует оговориться, что в органах внутренних дел данная норма распространяет свое действие только на лиц вольнонаемных, осуществляющих свою трудовую функцию на основании заключенного с представителем работодателя трудового договора.

Что касается сотрудников внутренних дел¹, то Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» гарантирует выплаты сотруднику органов внутренних дел в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, осуществляются на условиях и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации (ст.68).

Кроме того, на сотрудников органов внутренних дел распространяет свое действие иной Федеральный закон - от 28 марта 1998 № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы». Обратим внимание, что указанный закон не обладает силой прямого правового регулирования в отношении сотрудников органов внутренних дел. Законодатель счел возможным не издавать специальный федеральный закон об обязательном государственном страховании сотрудников органов внутренних дел, а применять действующий закон, сообразовываясь аналогией закона, что допускается правовой системой России.

Нормы охраны труда, адресованные работодателю (его представителю)

¹ Галиуллина Р.Х. Правовое регулирование охраны труда в системе органов внутренних дел // Вестник КЮИ МВД России. 2013. №4(14). С.4-10.

или лицу, уполномоченному исполнять его обязанности (руководитель подразделения или начальник), носят императивный характер, характер строгих предписаний (ст. 22: «Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда»). В ст. 212 ТК РФ четко обозначены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятиях всех организационно-правовых форм, а значит, и в органах внутренних дел. К ним относятся:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- организация контроля за состоянием условий труда на рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж, проверка знаний по охране труда и т.д.

Это правило распространялось, в том числе, и на руководителей подразделений в системе органов внутренних дел. В пунктах 4.2. и 4.3. Приложения 1 к приказу МВД России от 19 июля 1999 г. № 526 («Контракт о службе в органах внутренних дел») говорится об обязанности начальника «обеспечить сотруднику необходимые условия для выполнения служебных обязанностей» (п.4.2.), в том числе и охраны труда, а также «своевременно предоставлять сотруднику установленные по занимаемой должности денежное и вещевое довольствие, продовольственное обеспечение и медицинское обслуживание, а также другие установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации социальные и правовые гарантии и компенсации для него и членов его семьи» (п.4.3)¹, в том числе и предусмотренные выплаты по обязательному государственному страхованию. Приказ МВД РФ от 19 января 2012 г. № 34 «О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации» отменил действие предыдущего приказа за № 526 и не ввел аналогичной нормы, обязывающей руководителя МВД обеспечивать своих подчиненных безопасными условиями несения службы².

Нарушение законодательства об охране труда руководителем организации (начальником) влечет за собой возможность привлечения не только к дисциплинарной, а также административной и уголовной ответственности. Так, административная ответственность предполагает наложение административного штрафа на должностных лиц в размере 1000-5000 руб. За повторное аналогичное правонарушение к должностным лицам применяют дисквалификацию на

¹ О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту: приказ МВД РФ от 19 июля 1999 г. № 526 // ИПС «Консультант+».

² О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД РФ от 19 января 2012 г. № 34 // Рос. газета. 2012. 10 февраля.

срок от 1 года до 3 лет (ст. 5.27 КоАП РФ). По ст. 15.34 КоАП РФ за сокрытие страхователем наступления страхового случая применяется наложение административного штрафа на граждан в размере 300-500 руб., на должностных лиц – 500-1000 руб., на юридических лиц – 5000-10000 руб.

Уголовная ответственность за нарушения правил охраны труда предусмотрена ст. 143 УК РФ, согласно которой причинение тяжкого вреда здоровью человека наказывается штрафом в размере до 200 000 руб., обязательными работами на срок 180-240 часов, исправительными работами на срок до 2 лет, лишением свободы на срок до 1 года. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет (п. 2 ст. 143 УК РФ).

Нормы охраны труда, адресованные к работнику, являются не только обязанностью, но и правом работника, поскольку речь идет о его жизни и здоровье (согласно ст.21, работник имеет право на «рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда»).

Возможно, поэтому санкции, обращенные к работнику, а также сотруднику органов внутренних дел, за неисполнение требований охраны труда, если субъектом правонарушения является работник (сотрудник), носят преимущественно дисциплинарный характер, а санкции, обращенные к работодателю, - не только дисциплинарный характер принуждения, но и административный и уголовный.

В частности, статья 76 ТК РФ предполагает, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (служебным контрактом) (к примеру, в рамках ежегодной медицинской диспансеризации);

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с феде-

ральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перечень оснований отстранения от работы не является исчерпывающим, допуская отстранение «в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Трудовой кодекс поясняет, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Сотрудник полиции является государственным служащим и ему начисляется денежное довольствие в полном объеме. Но к нему могут быть применены другие средства дисциплинарного воздействия по усмотрению непосредственного начальника. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

Наиболее суровое дисциплинарное наказание, полагающееся работнику за нарушение требований по охране труда (например, которое повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий),

предусмотрена возможность увольнения работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Относительно правового регулирования охраны труда на производстве надо заметить, что Правительство РФ, уполномоченные органы исполнительной власти (МВД России в том числе) подготовили большое количество подзаконных нормативных актов.

§2. Критерии оценки условий труда рабочих мест

С 2011 года критерии оценки условий труда, относящиеся к институту охраны труда, в частности - состояния рабочих мест на наличие факторов опасности и вредности, неоднократно менялись. Еще недавно приказ Минздравсоцразвития №342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 26 апреля 2011 г. (далее Приказ № 342н), который был подготовлен во исполнение ст. 212 Трудового кодекса РФ, считался новеллой законодательства России об охране труда¹. После проведения в 2012 году Министерством экономического развития РФ от 12 мая 2012 г. экспертизы результатов реализации Приказа N 342н его реализация была признана неэффективной. Одна из причин – невозможность реализовать аттестацию рабочих мест большинством хозяйствующих субъектов, в том числе и индивидуальными предпринимателями к 1 сентября 2013 года, по заданным в Приказе критериям и процедуре проведения (ст. 1 Приказа №342н).

Согласно Приказу №342н: аттестация рабочих мест - это оценка условий труда в целях выявления производственных факторов, являющихся вредными либо опасными, и реализация мероприятий по приведению их в соответствие с нормативными требованиями по охране труда (ст. 2). Аттестации подлежали все рабочие места работодателя.

Предполагалось, что аттестация рабочих мест станет не кратковременной мерой, а постоянно действующей и ее необходимо проводить один-два раза каждые пять лет. Указанный срок отсчитывался от даты завершения проведения предыдущей аттестации (ст. 7 Приказа №342н).

Большинство хозяйствующих субъектов, прежде всего и в том числе, малые предприятия и индивидуальные предприниматели, не имели возможность

¹ Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда : приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н // Рос. газета. 2011. 24 июня (утратил силу).

(в большинстве случаев, финансовую) провести аттестацию рабочих мест¹.

В январе 2014 г. вступили в силу федеральные законы, которые ввели в действующую государственную систему управления охраной труда новую правовую категорию «специальная оценка условий труда», а именно: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ 426-ФЗ)² и Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» (далее – ФЗ 421-ФЗ)³. Согласно ст. 27 426-ФЗ в случае, если до вступления в силу названного нормативного правового акта в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет. Другими словами, результаты обязательной для всех организаций специальной оценки условий труда окончательно заменят результаты аттестации рабочих мест по условиям труда только в 2018 г. Поэтому пока рано говорить об эффективности новых механизмов оценки уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных факторов окружающей среды и трудового процесса. Вместе с тем некоторые тенденции формирования судебной и правоприменительной практики уже сегодня заслуживают непосредственного внимания.

В связи с обозначенным периодом "сосуществования" показателей аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда становятся актуальными вопросы об отличиях этих правовых категорий и преемственности их результатов. Несомненно, процедура специальной оценки условий труда похожа на ранее действующий порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Так, еще на этапе разработки законопроектов о специальной оценке условий труда В.А. Абалдуев отметил, что «в части собственно инструментального анализа условий труда на рабочем месте и формирования связанных с этим заключений введение института оценки условий труда вместо аттестации рабочих мест носит, строго говоря, терминологический ха-

¹ Заключение Министерства экономического развития РФ от 12 мая 2012 г. «Об экспертизе приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации: рабочих мест по условиям труда"». URL: <http://www.consultant.ru>

² О специальной оценке условий труда : федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ // Рос. газета. 2013. 13 декабря.

³ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" : Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ // Рос. газета. 2013. 13 декабря.

рактер»¹. Несмотря на общее сходство, принятые в конечном итоге нормативные правовые акты позволяют не согласиться с такой точкой зрения.

До последнего времени в российском законодательстве не было четких процедур, обязывающих работодателя с помощью специализированных организаций проводить оценку условий труда работников на рабочем месте. Вышеуказанное обстоятельство ставило в невыгодное положение работников, а также в какой-то степени экономило денежные средства работодателей на обустройство рабочих мест.

Закон N 426-ФЗ предусматривает порядок проведения специальной оценки условий труда работников на рабочих местах, в т.ч. с целью соблюдения прав работников, касающихся безопасности ведения трудовой деятельности на рабочих местах².

Под специальной оценкой условий труда понимается единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов для работников на рабочих местах.

Согласно п. 4 ст. 3 ФЗ N 426-ФЗ специальную оценку условий труда нет необходимости проводить в отношении надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Специальная оценка условий труда работников проводится специализированной организацией, состоящей в реестре соответствующих организаций, который будет вестись федеральным органом власти.

Согласно ст. 217 Трудового кодекса РФ организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются

¹ Абалдуев В.А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? // Материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции "Кутафинские чтения" Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина "Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы". М., 2013. С. 40.

² Лобанова И. Аккредитация организаций в области охраны труда // Кадровый вопрос. 2015. N 8. С. 15-20.

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, а также Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н (далее - Перечень, Правила)¹. Согласно Перечню аккредитация необходима для осуществления функций службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, а также при обучении работодателей и работников вопросам охраны труда.

Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, устанавливают порядок проведения обязательной аккредитации организаций на право оказания услуг в области охраны труда.

Аккредитация организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, осуществляется в целях:

- подтверждения компетентности организаций в сфере оказания услуг в области охраны труда;
- подтверждения полномочий организаций оказывать услуги в области охраны труда, включая подтверждение наличия у них необходимой материально-технической базы;
- обеспечения гарантий ответственности организаций перед заинтересованными лицами - получателями услуг в области охраны труда.

Аккредитация организации, оказывающей услуги в области охраны труда, осуществляется в уведомительном порядке Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее Минтруд России).

Должностное лицо Минтруда России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 60 календарных дней со дня регистрации заявления рассматривает поступившие документы. В случае соответствия поступивших документов п. п. 5 - 11 Правил должностное лицо Минтруда России, ответственное за учет поступивших заявлений, вносит сведения в реестр.

В случае несоответствия поступивших документов п. п. 5 - 11 Правил должностное лицо Минтруда России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 60 календарных дней со дня регистрации заявления направля-

¹ Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда: приказ Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н. URL: <http://www.consultant.ru>

ет их посредством почтового отправления заявителю с мотивированным обоснованием возврата документов.

Заявитель вправе после устранения нарушений, указанных в мотивированном отказе, с заявлением с пометкой «повторно» направить документы для рассмотрения в порядке, установленном п. 13 Правил.

Должностное лицо Минтруда России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 3 рабочих дней с момента внесения в реестр сведений, указанных в п. 14 Правил, обеспечивает направление заявителю письменного уведомления о включении его в реестр. Плата за проведение процедуры аккредитации с заявителя не взимается.

Реестр ведется на бумажном и электронном носителях. Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми и общедоступными. Минтруд России размещает сведения, содержащиеся в реестре, на своем официальном сайте в сети Интернет в течение 10 дней со дня внесения сведений в реестр.

Минтруд России по письменному запросу представляет бесплатно сведения, содержащиеся в реестре, в виде выписок или сообщает об отсутствии указанных сведений в течение 10 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

Если в организации проводится специальная оценка труда, то согласно ст. 19 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна:

1) указать в своих уставных документах в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;

2) иметь в наличии в организации не менее 5 экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

3) иметь в наличии в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных п. п. 12 - 14 и 24 ч. 3 ст. 13 Закона N 426-ФЗ, в случае если проведение исследований (испытаний) и измерений данных факторов является областью аккредитации ее испытательной лаборатории (центра), самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

Организации, ранее аккредитованные в сфере оказания услуг по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда в установленном порядке.

Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда устанавливается постановлением Правительства РФ от 30 июня 2014 г. N 599 (далее - Правила).

Организация считается допущенной к деятельности по проведению специальной оценки условий труда с даты принятия Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации решения о ее регистрации в реестре или о возобновлении деятельности организации, в случае если эта деятельность ранее приостанавливалась.

Деятельность организации по проведению специальной оценки условий труда приостанавливается с даты принятия Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации решения о внесении в реестр записи о приостановлении деятельности организации.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации информирует организацию о принятом по результатам рассмотрения заявления решении в течение 5 рабочих дней со дня принятия решения посредством направления соответствующего уведомления заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в случае направления заявления и прилагаемых к нему документов в виде электронного документа.

В случае принятия решения об отказе в регистрации организации в реестре Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечива-

ет возвращение организации документов, представленных на бумажном носителе.

В случае отказа в регистрации организации в реестре по основанию, указанному в пп. "а" п. 10 Правил, организация вправе после их устранения повторно подать заявление в порядке, установленном п. п. 5 - 7 Правил.

Регистрация организации в реестре осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня принятия решения о регистрации организации в реестре.

Реестр содержит следующие сведения:

- а) полное наименование и место нахождения организации;
- б) идентификационный номер налогоплательщика организации;
- в) основной государственный регистрационный номер организации;
- г) регистрационный номер записи в реестре;
- д) дату принятия решения о внесении сведений об организации в реестр;
- е) дату и основание принятия решения о приостановлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- ж) дату и основание принятия решения о возобновлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- з) дату и основание принятия решения о прекращении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В случае изменения сведений, содержащихся в реестре, организация в течение 10 рабочих дней со дня таких изменений направляет соответствующее заявление в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с указанием сведений, подлежащих изменению, и при необходимости с приложением копий соответствующих документов.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение заявления и приложенных к нему документов, принимает решение о внесении соответствующих изменений в содержащиеся в реестре сведения об организации и вносит такие изменения в течение 20 рабочих дней со дня регистрации заявления.

Деятельность организации по проведению специальной оценки условий труда подлежит приостановлению, в случае:

- а) привлечения организации к административной ответственности в виде административного приостановления деятельности;

б) приостановления действия аккредитации испытательной лаборатории (центра) организации, являющейся структурным подразделением организации.

Сведения о приостановлении действия аккредитации испытательной лаборатории (центра) организации, предусмотренном пп. "б" п. 15 Правил, направляются Федеральной службой по аккредитации в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 5 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения посредством использования единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение сведений, указанных в п. п. 16 и 17 Правил, принимает решение о внесении в реестр записи о приостановлении деятельности организации и вносит в реестр такую запись в течение 5 рабочих дней со дня регистрации указанных сведений в Министерстве.

В случае устранения причин, послуживших основанием для приостановления деятельности организации по проведению специальной оценки условий труда организация направляет в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации соответствующее заявление с приложением документов, подтверждающих устранение указанных причин.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение указанного заявления, принимает решение о внесении в реестр записи о возобновлении деятельности организации по проведению специальной оценки условий труда и вносит в реестр такую запись в течение 20 рабочих дней со дня регистрации заявления в Министерстве.

Организация подлежит исключению из реестра в следующих случаях:

а) прекращения осуществления деятельности, включая ликвидацию или реорганизацию (за исключением реорганизации в форме преобразования), прекращения осуществления деятельности в области специальной оценки условий труда;

б) прекращения действия аккредитации испытательной лаборатории (центра), являющейся структурным подразделением организации;

в) прекращения срока действия либо аннулирования сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, которое приведет к нарушению требований, установленных п. 2 ч. 1 ст. 19 Закона N 426-ФЗ.

Сведения о наличии в Едином государственном реестре юридических лиц записи о прекращении деятельности организации направляются Федеральной налоговой службой в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Федерации ежеквартально на основании запроса Министерства посредством единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

В случае прекращения осуществления деятельности в области специальной оценки условий труда организация направляет в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации заявление о прекращении осуществления соответствующей деятельности.

Сведения, предусмотренные пп. "б" п. 20 Правил, направляются Федеральной службой по аккредитации в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 5 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения посредством использования единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение сведений или заявления, указанных в п. 21 и 22 Правил, принимает решение об исключении организации из реестра и исключает сведения об организации из реестра в течение 5 рабочих дней со дня регистрации указанных сведений или заявления в Министерстве.

В случае наступления обстоятельств, указанных в пп. "в" п. 20 Правил, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации принимает решение об исключении организации из реестра и исключает сведения об организации из реестра в течение 3 рабочих дней со дня наступления таких обстоятельств.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации уведомляет в письменной форме организацию о решениях, принятых в соответствии с п. п. 18, 19 и 23 Правил, в течение 5 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения.

Внесение сведений в реестр осуществляется без взимания платы.

Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми и общедоступными для ознакомления с ними физических и юридических лиц на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает хранение сведений, внесенных в реестр, без срока давности.

Согласно ст. 20 Закона N 426-ФЗ к трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее - сертификат эксперта).

Порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг организациями, проводящими специальную оценку условий труда, определяются гражданско-правовыми договорами и не могут зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, не предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласие заявителей, указанных в ч. 2 ст. 24 Закона N 426-ФЗ, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

Порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Результаты экспертизы качества специальной оценки условий труда подлежат передаче в информационную систему учета в порядке, установленном ч. 3 ст. 18 Закона N 426-ФЗ. Обязанность по передаче результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда возлагается на орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Закон N 426-ФЗ устанавливает обязанности работодателя при проведении специальной оценки условий труда, в том числе к ним относятся:

- обеспечение проведения специальной оценки условий труда;
- предоставление организации, которая проводит специальную оценку условий труда, сведений, документов, информации и соответствующих разъяснений;
- ознакомление под подпись работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, а также работодатель обязан разъяснить работнику все вопросы по проведению специальной оценки условий труда;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда;
- декларирование в государственный орган о соответствии условий труда требованиям законодательства.

Федеральный закон N 426-ФЗ устанавливает обязанность работника при

проведении специальной оценки условий труда ознакомиться с ее результатами.

При этом работник вправе присутствовать при проведении оценки условий труда, получать разъяснения по вопросам ее проведения и обжаловать ее результаты.

Согласно Федеральному закону N 426-ФЗ результаты проведения специальной оценки условий труда могут быть использованы для:

- улучшения условий труда работников;
- контроля за условиями труда работников;
- обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- организации медицинских осмотров работников;
- соблюдения гарантий и компенсаций работников;
- установления дополнительного тарифа страховых взносов, расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.

Федеральный закон N 426-ФЗ устанавливает классификацию условий труда, которая делит условия труда по степени вредности и опасности на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Предусмотрены Федеральным законом N 426-ФЗ и внеплановые специальные оценки условий труда при вводе в эксплуатацию рабочих мест по предписанию трудовой инспекции, при изменении технологического процесса и замене производственного оборудования, при несчастном случае на рабочем месте, при изменении состава материалов и сырья и пр.

Внеплановая проверка должна быть проведена в течение шести месяцев после наступления вышеуказанных обстоятельств.

Государственный контроль за соблюдением требований Федерального закона N 426-ФЗ осуществляет соответствующий федеральный орган исполнительной власти, а также инспекция труда профессиональных союзов, которая осуществляет профсоюзный контроль.

Как указывалось выше, Федеральный закон N 426-ФЗ вступил в силу с 01.01.2014, за исключением ст. 18, которая вступит в силу с 01.01.2016¹.

Статья 18 Федерального закона N 426-ФЗ предусматривает передачу результатов проведения оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета для хранения и использования информации с

¹ Алистратов В. Проведение специальной оценки условий труда. Законодательные изменения // Трудовое право. 2014. № 5. С. 33-37.

целью выработки и реализации государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

В том числе ст. 58.3 указанного Федерального закона дополнена ч. 2.1, согласно которой установлены дополнительные тарифы страховых взносов в зависимости от класса условий труда (оптимальный, допустимый, вредный, опасный), установленного при проведении специальной оценки условий труда.

В основе дифференциации вредных и опасных условий труда лежат вредные и опасные производственные факторы. Согласно ст. 209 ТК РФ под "вредным" подразумевается такой производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, а под "опасным" - к травме. Статья 14 426-ФЗ содержит иную интерпретацию. Теперь наличие вредных условий труда подразумевает воздействие как вредного производственного фактора, так и опасного. Соответственно, в основе опасных условий труда лежит как опасный производственный фактор, так и вредный. Другими словами законодатель практически стер границы, разделяющие правовые категории "вредные условия труда" и "опасные условия труда".

Особый интерес представляют не столько формулировки новой классификации, сколько ее влияние на нормы ТК РФ. В соответствии со ст. 92 ТК РФ в редакции до внесения изменений, связанных с принятием 426-ФЗ, сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю - устанавливалась для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. С принятием 426-ФЗ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда получили 3 или 4 степень вредных условий труда или были признаны опасными.

Очевидно, что новые правила установления сокращенной продолжительности рабочего дня предполагают существенное ухудшение правового положения работников. Кроме того, даже не обладая специальными знаниями в области измерения и оценки воздействия конкретных факторов окружающей среды на здоровье человека, из буквального толкования п. 1 и 2 ч. 4 ст. 14 426-ФЗ следует, что влияние вредных условий труда 1 и 2 степени на здоровье человека сводится к более длительному, чем до начала следующего дня, восстановлению функционального состояния организма работника. Представляется логичным, что именно этим обстоятельством обуславливается необходимость установления сокращенной продолжительности рабочего дня для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда всех без исключения классов. Другими словами возможность более длительного восстановления функцио-

нального состояния организма работника может быть реализована только путем повышения продолжительности отдыха.

Более того, нормы ст. 92 ТК РФ в части, лишаящей работников, занятых во вредных условиях труда 1 и 2 степени, права на сокращенную продолжительность рабочего дня, противоречат действующему законодательству. Так, согласно ст. 219 ТК РФ гарантии и компенсации работникам не назначаются только в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда. Из действующей классификации условий труда (ст. 14 426-ФЗ) следует, что вредные условия 1 и 2 степени включают в себя, в частности, воздействие на работников опасных производственных факторов. Представляется, что в рамках закрепленной в законе классификации вредные условия труда любой степени не могут относиться к категории безопасных.

Аналогичным образом стоит рассматривать изменения, связанные с правовым регулированием дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Такой отпуск предоставляется теперь только тем работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ). Это значит, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 1 степени.

Специалисты отмечают несомненные плюсы Федерального закона «О специальной оценке условий труда»:

1. Достаточно четкая и понятная процедура проведения специальной оценки условий труда со всеми правами и обязанностями сторон.
2. Невключение государственных органов в процедуру проведения специальной оценки условий труда, им отведена только контролирующая функция.
3. Установлены классы условий труда (оптимальный, допустимый, вредный, опасный).
4. В зависимости от классов условий труда установлены некоторые льготы для работников, в том числе дополнительный оплачиваемый отпуск, дополнительные тарифы страховых взносов и др.
5. Определены параметры, предъявляемые к организациям, которые проводят специальную оценку условий труда.
6. Установлено право работников контролировать проведение специальной оценки условий труда, в том числе через профсоюзные организации, знакомиться с результатами проведенной оценки.

7. При реализации закона – снижение уровня травматизма на производстве и, соответственно, наступления несчастных случаев на производстве¹.

§3. Страхование жизни и здоровья сотрудников ОВД

Нормы Конституции РФ (ст. 2 и 7, ч. 1 ст. 20, ст. 41) отражают положения международных актов, которые провозглашают право каждого на жизнь (ст. 3 Всеобщей декларации прав человека), а также предусматривают обязательность установления такого жизненного уровня, который необходим для поддержания здоровья человека и его семьи, и предоставления обеспечения в случае болезни, инвалидности или иных случаях утраты средств к существованию по не зависящим от человека обстоятельствам (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека, ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах).

Государство обязано использовать все необходимые правовые средства для обеспечения защиты здоровья граждан и возмещения им причиненного вреда: страхование, возмещение вреда, государственное и социальное страхование, социальное обеспечение, денежные компенсации².

В Российской Федерации приняты соответствующие законодательные акты, направленные на защиту здоровья граждан и возмещение им вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья. Общие положения, регламентирующие условия, порядок, размер возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина, содержатся в части второй Гражданского кодекса Российской Федерации (гл. 59) (далее - ГК РФ).

Действие ст. 1085 - 1094 гл. 59 ГК РФ распространяется также на случаи, когда причинение вреда жизни или здоровью гражданина имело место до 1 марта 1996 г. (даты введения в действие части второй ГК РФ), но не ранее 1 марта 1993 г., при условии, что причиненный вред остался невозмещенным. Если же требования о возмещении вреда здоровью были разрешены в установленном порядке до 1 марта 1996 г., то названные выше нормы части второй ГК РФ на возникшие правоотношения не распространяются (ст.12 Закона, п. 6 постановления Пленума)³.

¹ Алистратов В. Проведение специальной оценки условий труда. Законодательные изменения // Трудовое право. 2014. № 5. С. 37.

² Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью: практическое пособие. М.: Изд-во М.Ю.Тихомирова, 2011.

³ О введении в действие части второй Гражданского кодекса Российской Федерации: федеральный закон от 26 января 1996 г. N 15-ФЗ // СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 411; 2009. N 15. Ст. 1778; О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обяза-

Основания и порядок осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного сотруднику полиции в связи с выполнением им служебных обязанностей, определяет ФЗ от 7 февраля 2011 г. N 3-ФЗ «О полиции»¹.

В соответствии с ГК РФ (п. 2 и 3 ст. 927, п. 1 ст. 935, п. 1 ст. 969) в целях защиты прав граждан на возмещение вреда, причиненного их жизни или здоровью, законом на указанных в нем лиц может быть возложена обязанность страховать жизнь и здоровье других определенных в нем лиц на случай причинения вреда (обязательное страхование). Кроме того, законом могут быть предусмотрены случаи обязательного страхования жизни и здоровья граждан - государственных служащих определенных категорий за счет средств, предоставляемых из соответствующего бюджета (обязательное государственное страхование). При этом правовое регулирование обязательного страхования граждан на случай причинения вреда их жизни или здоровью при исполнении ими трудовых обязанностей и обязательного государственного страхования жизни и здоровья государственных служащих осуществляется с учетом особенностей работы по трудовому договору и государственной, в том числе правоохранительной, службы.

Условия и порядок осуществления обязательного государственного страхования жизни и здоровья военнослужащих и приравненных к ним в обязательном государственном страховании лиц (граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) определяет Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»².

тельствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. N 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. N 3.

¹ О полиции : федеральный закон от 7 февраля 2011 г. N 3-ФЗ // Рос. газета. 2011. 8 февраля.

² Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: федеральный закон от 28 марта 1998 г.

На условиях и в порядке, которые установлены названным Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 52-ФЗ, осуществляется обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудника полиции (ст. 43 ФЗ от 7 февраля 2011 г. N 3-ФЗ «О полиции»).

По кругу лиц Инструкция «О порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам» (приложение к приказу МВД России от 18.06.2012 № 590) действует в центральном аппарате МВД России (за исключением Главного командования внутренних войск МВД России), территориальных органах МВД России на окружном, межрегиональном, региональном и районном (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) уровнях, образовательных и научных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России.

В связи с причинением сотруднику органов внутренних дел, сотруднику полиции вреда здоровью, жизни принято говорить о наступлении «страхового случая», поскольку жизнь и здоровье сотрудника подлежат обязательному государственному страхованию: согласно пункту 1 статьи 43 ФЗ «О полиции» «жизнь и здоровье сотрудника полиции подлежат обязательному государственному страхованию за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующий год». Это же положение распространяет свое действие и на сотрудников органов внутренних дел, не являющихся сотрудниками полиции, т.е. в том числе и на сотрудников внутренней службы (ст. 56 ФЗ «О полиции»).

Понятие «страхового случая» дано в ФЗ «Об организации страхового дела в Российской Федерации» от 27 ноября 1992 года¹: «Страховым случаем является совершившееся событие, предусмотренное договором страхования или законом, с наступлением которого возникает обязанность страховщика произвести страховую выплату страхователю, застрахованному лицу, выгодоприобретателю или иным третьим лицам (п.3 ст. 9)».

В связи с наступлением страхового случая с сотрудником органов внутренних дел применяется Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учрежде-

N 52-ФЗ // СЗ РФ. 1998. N 13.

¹ Об организации страхового дела в Российской Федерации: федеральный закон от 27 ноября 1992 года // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 2. Ст. 56.

ний и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции» (далее ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих»)¹ и постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции»»². ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих» интересен применением двух норм.

Первой – нормы статьи «страховые случаи», которая дословно была включена в специальную Инструкцию «О порядке проведения обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, в системе МВД России» - приложением к приказу МВД РФ от 16 декабря 1998 № 825 «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России» (зарегистрировано в Минюсте РФ 08 февраля 1999 № 1702) (ст. 9)³. Согласно норме федерального закона и подзаконного нормативного акта (между ними противоречия нет) к страховым случаям следует отнести:

- гибель (смерть) застрахованного лица в период прохождения военной службы, службы, военных сборов либо до истечения одного года после увольнения с военной службы, со службы, после отчисления с военных сборов или окончания военных сборов вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, службы, военных сборов;

- установление застрахованному лицу инвалидности в период прохождения военной службы, службы, военных сборов либо до истечения одного года после

¹ Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции : федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1474; № 30. Ст. 3613.

² О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855// СЗ РФ. 1998. № 32. Ст. 3900.

³ Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998 № 825 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7. 15 февраля.

увольнения с военной службы, со службы, после отчисления с военных сборов или окончания военных сборов вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, службы, военных сборов;

- получение застрахованным лицом в период прохождения военной службы, службы, военных сборов тяжелого или легкого увечья (ранения, травмы, контузии);

- увольнение военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, с военной службы, отчисление гражданина, призванного на военные сборы на воинскую должность, для которой штатом воинской части предусмотрено воинское звание до старшины (главного корабельного старшины) включительно, с военных сборов в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе или ограниченно годными к военной службе вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, военных сборов.

И вторая норма федерального закона – статья 10 – «Основания освобождения страховщика от выплаты страховой суммы». В части 1 этой статьи говорится, что страховщик освобождается от выплаты страховой суммы по обязательному государственному страхованию, если страховой случай:

- наступил вследствие совершения застрахованным лицом деяния, признанного в установленном судом порядке общественно опасным;

- находится в установленной судом прямой причинной связи с алкогольным, наркотическим или токсическим опьянением застрахованного лица;

- является результатом доказанного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью.

Страховщик не освобождается от выплаты страховой суммы в случае смерти застрахованного лица, если смерть последнего наступила вследствие самоубийства, независимо от срока нахождения застрахованного лица на военной службе, службе.

В части 2 этой же статьи указано, что решение об отказе в выплате страховой суммы принимается страховщиком и сообщается застрахованному лицу (выгодоприобретателю) и страхователю в письменной форме с обязательным мотивированным обоснованием причин указанного отказа в срок, установленный настоящим Федеральным законом для осуществления выплаты страховой суммы.

В отличие от трудового законодательства служебно-административное законодательство одним из первых условий наступления страхового случая видит

не обстоятельства наступления несчастного случая (на территории организации (в том числе и во время перерывов (обеденного; на обогрев), при подготовке к началу службы, по окончании службы); за ее пределами (во время следования к месту работы, напротив, с места работы, при перемещении из одного подразделения организации в другое); при выполнении служебного задания; во время вахты; при предотвращении катастроф, чрезвычайных ситуаций – ст.227 ТК РФ¹), а установление факта – наступления страхового случая во время выполнения сотрудником своих служебных обязанностей. Сотрудник органов внутренних дел независимо от места нахождения и времени суток считается выполняющим служебные обязанности в случае, если он:

1) совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, оказанию помощи лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, иные действия в интересах общества и государства;

2) следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования (обследования) или лечения и обратно;

3) находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при выполнении служебных обязанностей;

4) захвачен и содержится в качестве заложника;

5) участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях (см. п.3 ст. 68 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел»).

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение охраны труда.
2. Охрана труда как право. Охрана труда как обязанность.
3. Каковы основные требования аттестации рабочих мест?
4. Перечислите органы государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда.
5. Расскажите об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.
6. Опишите процедуру расследования и учета несчастных случаев на производстве?

¹ Более широкий перечень ситуаций, при которых произошедшее событие считается несчастным случаем на производстве, указан в постановлении № 73. См.: Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73// Рос. газета. 2002. 18 декабря.

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий».

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

Задачи

Задача 1. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,2 раза выше допустимых пределов;
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 2. Операторы ЭВМ вычислительного центра обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня, ссылаясь на возникавшую в конце рабочего дня сухость и резь глаз. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 3. Обжигальщик керамических изделий Машин приказом директора предприятия переведен на должность сортировщика с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика в горячем цеху. Машин не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 4. Рабочие Иванов и Петров обратились к заведующему складом с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением двухлетнего срока годности одежды. Заведующий складом им объяснил, что данный срок не истек, так как Иванов ежегодно по два месяца находился в командировке и не использовал одежду, а Петров находился в течение двух лет 1,5 месяца на больничном листе. Кроме того, находились в ежегодном оплачиваемом отпуске в течение 56 дней каждый.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 5. На запрос главного санитарного врача г. Казани о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах на предприятии «Эфес», работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок - предприятие «Петроль» отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ.

Правильно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих полномочий?

Задача 5. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами? Правомерно ли такое решение администрации?

Задача 6. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Васильева с вагона свалилось бревно. В результате полученной травмы Васильев длительное время находился на стационарном лечении. Васильев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы ему в этом отказала, мотивируя тем, что акт о несчастном случае составлен не был, поскольку бревно свалилось на Васильева не во время рабочего дня, а по его окончании.

Дайте оценку правомерности требования работника.

Разрешите ситуацию по существу.

Задача 7. Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Глава 3. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 1. Правовое регулирование дисциплины труда.

Понятия «дисциплина труда», «трудовая дисциплина», «производственная дисциплина» и «служебная дисциплина»

Правовое регулирование дисциплинарной ответственности можно подразделить на два блока: общее и специальное. Общее осуществляется нормами Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее – ТК РФ); специальное – федеральным законом от 30 ноября 2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹. Немаловажную роль в рассматриваемой теме играют подзаконные нормативные правовые акты. Среди них следует обратить внимание на приказ МВД России от 6 мая 2013 года №241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации»². В организациях вопросы наложения дисциплинарных взысканий регулируются на локальном уровне. Помимо прочего, немаловажную роль играют постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, которые обобщают правоприменительную практику по вопросам наложения дисциплинарных взысканий.

Согласно ст. 21 ТК РФ одной из обязанностей работника является соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации и трудовой дисциплины.

В настоящее время необходимо, прежде всего, отграничивать понятия:

- «дисциплина труда»,
- «трудовая дисциплина»,
- «производственная дисциплина»³.

С одной стороны, данные понятия необходимо отграничивать друг от друга, а с другой, - учитывать их соотношения. Нередко также используется понятие «внутренний трудовой распорядок»¹.

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 г. №342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. №49 (ч. 1). Ст. 7020.

² О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 6 мая 2013 г. №241 // Рос. газета. 2013. №157.

³ Бердычевский В.С. Трудовое право: учебник. М.: Феникс, 2009. С. 112.

В целом, дисциплина - это понятие, носящее комплексный характер. При ее трактовке в широком смысле дисциплину следует рассматривать как один из ключевых организующих и управляющих факторов в жизни людей и в любой деятельности предприятия. Именно дисциплина как таковая формирует правовую основу единства трудовой деятельности персонала при решении задач максимально эффективного достижения необходимых производственных результатов.

На законодательном уровне, а именно в ст. 189 ТК РФ, *дисциплина труда определяется как строго обязательное для всех сотрудников организации (предприятия) подчинение установленным согласно ТК РФ (либо иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) правилам поведения.*

На доктринальном же уровне учеными-правоведами отмечается, что дисциплина труда должна рассматриваться в четырёх аспектах²:

1) дисциплина труда как один из основополагающих принципов современного трудового права (так называемое обеспечение исполнения обязанности соблюдать установленную трудовую дисциплину);

2) дисциплина труда как элемент конкретного трудового правоотношения (подразумевается обязанность работника подчиняться дисциплине труда, установленной в данной организации, а также правилам её внутреннего трудового распорядка);

3) дисциплина труда как институт трудового права (данный институт включает в себя систему правовых норм, которые регулируют внутренний трудовой распорядок, устанавливают обязанности работника и работодателя, определяют меры поощрения за достижения в труде и, соответственно, дисциплинарную ответственность за возможные нарушения трудовой дисциплины);

4) дисциплина труда как фактическое поведение (подразумевается степень (уровень) соблюдения всеми работающими в организации лицами установленной дисциплины труда).

Указанные в действующей редакции ТК РФ правила трудового поведения представляют собой так называемое содержание нормативной основы внутреннего трудового распорядка организации. Таким образом, если трактовать внутренний трудовой распорядок как ту систему требований, которая сформулирована работодателем в нормативном порядке и которая обеспечивает устойчивое, целенаправленное и, соответственно, эффективное осуществление техно-

¹ Драчук М.А. Правила внутреннего трудового распорядка в системе отношений управления трудом // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 1. С. 55-59.

² Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: общая и специальная: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2012. С. 21.

логического процесса в конкретном производственном коллективе, то дисциплина труда - в организации в целом, а также в ее подразделениях и на каждом отдельном рабочем месте - это и есть соблюдение внутреннего трудового распорядка всеми участниками совместного труда, как нанятыми в организацию работниками, так и всеми представителями работодателя.

Внутренний трудовой распорядок носит объективный характер. По своей природе он объективен в том смысле, что обязателен для всех участников совместного наемного труда. Дисциплина труда, отличаясь таким образом от внутреннего трудового распорядка, адресована, как правило, определенному субъекту трудового правоотношения. Соблюдение внутреннего трудового распорядка, точнее говоря, его уровень, возможно оценить применительно к каждому отдельному исполнителю, и реже - применительно к первичному производственному коллективу. Отсюда делается вывод, что неисполнение либо же ненадлежащее соблюдение требований внутреннего трудового распорядка, индивидуально и в этом смысле субъективно.

Необходимо также учесть, что понятия «трудовая дисциплина» и «дисциплина труда» нередко используются как синонимы, хотя по своей природе дисциплина труда - это понятие более широкое, так как включает в себя ряд иных понятий, которые можно охарактеризовать как составляющие дисциплинарных правил:

- трудовая дисциплина как таковая,
- служебная дисциплина,
- технологическая дисциплина,
- финансовая дисциплина и др.

Справедливым будет отметить, что данные составляющие достаточно глубоко исследованы учеными¹.

В деятельности сотрудников органов внутренних дел ключевое значение, несомненно, имеет служебная дисциплина, которая, по мнению современных исследователей, «... выступает необходимой фактической основой для надлежащего обеспечения и реализации тех конкретных функций, которые возложены государством на органы внутренних дел и их сотрудников и которые непосредственно касаются различного рода вопросов обеспечения безопасности личности и государства, предупреждения (профилактики), пресечения, выявления, расследования и раскрытия преступлений и административных правонарушений, всесторонней защиты частной, государственной, муниципальной и

¹ См., например: Белинин А. А. Технологическая дисциплина труда: Правовые вопросы: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Томск, 2012.

всех иных форм собственности»¹. Исходя из смысла и содержания положений ст.47 Федерального закона от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», приходим к выводу о том, что *под служебной дисциплиной в современных органах внутренних дел подразумевается соблюдение каждым конкретным сотрудником ОВД установленных законами РФ, а равным образом, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, принятым в установленном порядке дисциплинарным уставом ОВД, заключенным с сотрудником контрактом, различными ведомственными приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также приказами и распоряжениями непосредственных руководителей урегулированного порядка и правил исполнения тех или иных соответствующих служебных обязанностей и, соответственно, реализации на законодательном уровне предоставленных полномочий.* Таким образом, в основе рассматриваемой дисциплины лежит всестороннее осознание каждым сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, а соответственно, и своей личной ответственности за те или иные результаты их исполнения. При всем при этом, служебная дисциплина ни в коей степени не ущемляет права личности, не исключает, а наоборот, поощряет инициативу. Служебная дисциплина нацелена на эффективное обеспечение сплоченности всех сотрудников ОВД, на формирование и поддержание их способности и готовности надлежащим образом выполнять поставленные служебные задачи.

Приведенная выше классификация видов трудовой дисциплины не носит универсальный характер. В ряде научных источников можно также встретить ее разделение на такие виды, как:

- исполнительская дисциплина,
- активная дисциплина и
- самодисциплина².

В современных диссертационных исследованиях принято говорить о специфических по своей природе дисциплинарных отношениях. «Под дисциплинарными отношениями следует понимать важную часть трудовых отношений и

¹ Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2. С. 14.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М.: Профиздат, 2011. С. 612.

фактически часть любого вида общественных отношений, к примеру, часть политических, финансовых и других отношений»¹.

Отметим также, что по общему правилу, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей влечет различного рода правовые последствия, как правило, в виде наступления того или иного вида юридической ответственности. В целом, «нарушение трудовой дисциплины - это неисполнение либо же ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей»². Нарушение трудовой дисциплины в обязательном порядке предполагает наличие вины в действиях работника. Это означает, что при отсутствии вины к такому работнику не могут быть применены какие-либо меры дисциплинарного взыскания.

§ 2. Основание привлечения к дисциплинарной ответственности

Значение дисциплинарной ответственности велико и разнопланово. Несмотря на отсутствие единства взглядов современных исследователей на сущность и правовое значение дисциплинарной ответственности, нельзя не согласиться с позицией О.И. Карпенко о том, что «дисциплинарная ответственность работника - это гарант укрепления трудовой и производственной дисциплины и повышения эффективности процесса труда в целом. При этом привлечение работника к дисциплинарной ответственности не должно выступать фактором какого-либо экономического давления на этого работника со стороны работодателя»³.

Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности служит совершение дисциплинарного проступка. Ныне действующая редакция ст. 192 Трудового кодекса России предоставляет работодателю в лице руководителя организации или предприятия право привлечь того или иного работника к дисциплинарной ответственности в том случае, если этот работник допустил неисполнение (без уважительной причины и по своей вине) или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей. В настоящее время именно такое пренебрежительное отношение к трудовой дисциплине в трудовом праве и подпадает под понятие «дисциплинарный проступок». Данное легальное определение понятия дисциплинарного проступка выступает необхо-

¹Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: Понятие и виды: автореферат дис. ...кандид. юрид. наук. 12.00.05. М., 2013. С. 7.

²Орловский Ю.П. Трудовое законодательство. Актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М.: Юрайт, 2013. С. 98.

³Карпенко О. И. Указ.раб. С. 4.

димым условием для его квалификации именно как дисциплинарного проступка и корректного отграничения от уголовных преступлений и административных правонарушений. Из этого можно выделить значимые признаки данного проступка:

- дисциплинарный проступок - это всегда конкретное действие или бездействие со стороны работника;
- дисциплинарный проступок имеет противоправный характер;
- дисциплинарный проступок всегда является виновным (т. е., совершается либо умышленно, либо по неосторожности);
- при совершении дисциплинарного проступка имеет место неисполнение конкретной трудовой обязанности, вытекающей из сложившегося трудового правоотношения.

Несмотря на наличие легального определения понятия дисциплинарного проступка, приведенного в ст. 192 ТК РФ, на доктринальном уровне нередко предлагаются иные, подчас более информативные и обоснованные трактовки исследуемого понятия. На наш взгляд, наиболее удачным из них можно считать определение, предложенное П.С. Бутовым, согласно которому дисциплинарный проступок - это «виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него обязанностей»¹.

Приведенное определение, на наш взгляд, носит в определенной степени универсальный характер, так как позволяет применять его вне зависимости от характера трудовой деятельности, занимаемой работником должности, т. д. Это особенно важно в период активного реформирования законодательства, в том числе служебно-трудового. Примером может служить специфический характер дисциплинарного проступка в деятельности сотрудника органов внутренних дел. Так, на основании норм ст. 49 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дисциплинарный проступок, совершенный сотрудником органов внутренних дел, представляет собой виновное действие либо бездействие, которое выражено в нарушении данным сотрудником законодательства РФ, дисциплинарного устава органов внутренних дел РФ, должностного регламента, а равным образом правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразде-

¹Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве РФ// Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 1. С. 43.

ления. Указанный дисциплинарный проступок также может выражаться в несоблюдении конкретных запретов и ограничений, непосредственно связанных со службой в ОВД, и требований к служебному поведению, а также в неисполнении (либо ненадлежащем исполнении) тех обязательств, которые предусмотрены заключенным контрактом, либо служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей при исполнении основных обязанностей и, соответственно, при реализации предоставленных прав. Отметим, что в нормах указанного выше ФЗ также применяется понятие грубого нарушения служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел, которое раскрывается законодателем через конкретный перечень действий.

В обобщенном виде приходим к выводу о том, что для целей формирования максимально целостного представления о правовой и фактической природе дисциплинарного проступка необходимо учитывать следующие положения: прежде всего, дисциплинарный проступок - это разновидность трудового правонарушения, которое, в свою очередь, выступает основанием для привлечения виновного лица не только к дисциплинарной, но и к иным имеющимся видам юридической ответственности; дисциплинарный проступок необходимо четко отграничивать от нарушений, к примеру, воинской и учебной дисциплины, которые отнесены к категории административных деликтов и, соответственно, находятся в области административного права.

Отметим также еще ряд важных правовых моментов, непосредственно относящихся к дисциплинарной ответственности. Прежде всего, современное трудовое законодательство предусматривает видовое разнообразие дисциплинарной ответственности, выделяя:

- общую дисциплинарную ответственность и
- специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность налагается на работника за невыполнение установленных правил внутреннего трудового распорядка; подлежит применению ко всем работникам за исключением тех из них, для которых на законодательном уровне предусматривается специальная дисциплинарная ответственность. По общему правилу, к числу общих дисциплинарных взысканий отнесены:

- замечание как дисциплинарное взыскание,
- выговор как дисциплинарное взыскание,
- увольнение как дисциплинарное взыскание.

В свою очередь, так называемые специальные дисциплинарные взыскания на тех работников, которые несут дисциплинарную ответственность согласно

соответствующему уставу¹ и/или положениям о дисциплине², могут налагаться также теми органами, которые являются вышестоящими по отношению к органам, имеющим право приема (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника. К примеру, п. 19 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации установлено, что дисциплинарное взыскание может налагать руководитель, имеющий право приема на работу работника, совершившего дисциплинарный проступок³.

Справедливым будет отметить, что специальная дисциплинарная ответственность - это один из наименее разработанных современной наукой трудового права вопросов, лишь в последнее время начали появляться отдельные научные работы по данной проблематике⁴.

Правовой институт специальной дисциплинарной ответственности характерен для трудовых правоотношений в сфере деятельности (службы) в органах внутренних дел. В силу положений ст. 50 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», на сотрудника ОВД в случае совершения им дисциплинарного проступка могут налагаться такие дисциплинарные взыскания, как:

- замечание,
- выговор,
- строгий выговор,
- предупреждение о неполном служебном соответствии,
- перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел,
- увольнение со службы в органах внутренних дел.

В обобщенном виде в современной доктрине трудового права отмечается, что «трудоправовая ответственность с позиций своей нацеленности является ретроспективной, а по своей природе отнесена к смешанной, т.е. публично-частноправовой юридической ответственности. Трудоправовая ответственность

¹Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта: постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 22. Ст. 2311.

²Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. № 9. Ст. 608.

³Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. № 9. Ст. 608.

⁴См., например: Матвеев С.П. Обеспечение социальной защиты государственных служащих в процессе применения дисциплинарной ответственности // Вестник Воронежского института МВД России. 2011. № 2. С. 131-136.

имеет функциональное назначение. Прежде всего, она выполняет функцию наказания виновного работника, а также функцию предупреждения иных работников о существовании реальной возможности применения мер такой ответственности в аналогичных ситуациях. Также она выполняет так называемую охранительную функцию относительно внутреннего трудового распорядка и имущественного комплекса работодателя»¹.

Как показывает анализ правоприменительной практики, привлечение работника к дисциплинарной ответственности не всегда позволяет достичь целей наказания в целом. На наш взгляд, это обусловлено неэффективностью определенных законодателем мер дисциплинарной ответственности (замечание, выговор). На этом фоне перед специалистами самых разных направлений стоит задача повышения уровня дисциплины труда. По мнению Н.В. Санниковой, проблема повышения дисциплины работников всегда отличается высокой степенью актуальности, хотя и существует с давних времен, но именно в настоящее время и в текущих условиях дисциплина труда и ее максимально возможное повышение приобретают особую практическую значимость. Она полагает, что существует значительное количество причин нынешней ситуации, характеризующейся низким ее уровнем, лишь некоторые из них звучат следующим образом:

- высокая степень материальной заинтересованности как работника, так и работодателя на фоне подчас крайне низкого уровня оплаты труда;
- ненадлежащее отношение со стороны работодателя ко всем работникам в целом как к некоему безликому ресурсу, качество и количество которого можно изменить без значительных затрат и юридических последствий в любое время в том случае, если что-то «не устраивает»;
- неполное и неглубокое осознание важности и сложности решения задачи самого феномена трудовой дисциплины как одного из ключевых элементов эффективной работы со стороны работодателя, которое подчас полагает, что вполне достаточным и единственным условием эффективной деятельности является высокая технологическая грамотность, осознаваемая в целом лишь как обязательное и безусловное подчинение; т.д.²

¹Смирнова О. Г. Ответственность работника по трудовому праву: Современное состояние и перспективы развития: автореферат дис. ... кандид. юрид. наук. СПб., 2012. С. 13.

²Санникова Н.В. Проблемы дисциплины на предприятии : URL.: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/4841-2012-11-21-08-57-13> (дата обращения: 01.09.2015).

§ 3. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

С целью защиты прав и законных интересов работника российское законодательство установило достаточно четкую процедуру привлечения виновного работника к дисциплинарной ответственности и, как важный элемент такой защиты, закрытый перечень видов дисциплинарных взысканий.

Прежде всего, отметим, что основанием для привлечения виновного работника к дисциплинарной ответственности, как указывалось нами выше, служит один и тот же вид правонарушения - дисциплинарный проступок. В свою очередь, в качестве важнейших условий привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности следует выделить:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, т. е. тех обязанностей, которые предусмотрены действующим российским трудовым законодательством;
- вина работника (в форме умысла или неосторожности);
- противоправный характер действий, совершенных работником, которые нарушают внутренний трудовой распорядок организации-работодателя, а также законодательство о труде.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности предусматривает, что важное значение имеет надлежащее соблюдение всех указанных выше условий. К примеру, неисполнение работником своих трудовых обязанностей должно быть соответствующим образом зафиксировано. Как правило, фиксация данного нарушения обычно осуществляется посредством оформления одного из следующих документов:

- докладная записка (к примеру, такая записка составляется в случае невыполнения работником поставленной задачи либо при использовании ресурсов работодателя (чаще всего, Интернета и оргтехники) в личных целях);
- акт (как правило, составляется при отсутствии работника на рабочем месте либо при отказе работника от прохождения медицинского обследования);
- решение комиссии (может оформляться по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю работником либо факта разглашения конфиденциальной информации, в ряде иных случаев)¹.

Перечисленные выше документы ставят своей целью подтвердить как совершение дисциплинарного проступка как по отдельности (к примеру, решение комиссии), так и в их совокупности (к примеру, в случае отсутствия работника

¹Рысина Д.Ф. Правила разработки бланков (форм) актов для оформления юридических фактов, связанных с трудовыми отношениями // Кадры предприятия. 2011. № 7. С. 33.

на рабочем месте в течение всего рабочего дня сначала подлежит составлению докладная записка, а затем уже и акт). При этом законодательно обязанность ознакомить работника с указанными документами не предусмотрена.

В целом порядок процедуры наложения дисциплинарного взыскания включает в себя такие ключевые моменты, как:

- срок наложения взыскания,
- наличие письменного объяснения,
- приказ о применении дисциплинарного взыскания.

Важное значение имеют сроки. Согласно нормам и положениям ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание может быть наложено в срок не позднее одного месяца с того дня, когда был обнаружен дисциплинарный проступок (не считая времени нетрудоспособности работника по болезни, времени пребывания его в отпуске, а также периода времени, необходимого для предусмотренного в этом случае учета мнения представительного органа работников). Также установлено, что дисциплинарное взыскание не подлежит применению в срок позднее шести месяцев с того дня, когда был совершен дисциплинарный проступок, а взыскание, налагаемое по итогам проведенной ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности либо аудиторской проверки – в срок позднее двух лет (ст. 193 ТК РФ). В указанные сроки не подлежит включению время, в период которого осуществлялось производство по расследуемому в связи с этим уголовному делу (ст. 193 ТК РФ). Говоря о сроках, отметим также, что под днем обнаружения дисциплинарного проступка подразумевается тот конкретный день, когда непосредственный руководитель работника узнает о его совершении.

Согласно ст. 193 ТК РФ, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Важным является также то, что к работнику может быть применен только тот вид дисциплинарного взыскания, который прямо предусмотрен законодательством. В связи с этим важно учесть следующее. Нормами ст. 192 ТК РФ предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание,
- выговор,
- увольнение - по соответствующим основаниям.

При этом в положениях ТК РФ указывается, что такими нормативными правовыми актами, как федеральные законы, а также уставы и положения о дисциплине, для тех или иных отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и иные дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). В свою

очередь, это означает, что недопустимо применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных нормативными правовыми актами, а лишь содержащихся в локальных нормативных актах.

Следует помнить, что в настоящее время в нашей стране действует большое количество федеральных законов, уставов и положений о дисциплине для отдельных категорий работников, также предусматривающих закрытые перечни дисциплинарных взысканий. Примером может служить Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»¹. Ч. 1 ст. 4 данного ФЗ устанавливает, что за совершение дисциплинарного проступка, выраженное в неисполнении (либо ненадлежащем исполнении работником) эксплуатирующей организации по его вине конкретных трудовых (должностных) обязанностей, работодатель наряду с теми дисциплинарными взысканиями, которые предусмотрены ТК РФ, вправе применить также такие дисциплинарные взыскания, как:

- строгий выговор;
- предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе;
- расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, прямо предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21 ноября 1995 года N 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии».

При этом применение такого взыскания, как расторжение трудового договора, допускается лишь в том случае, если последствия допущенного работником нарушения создают реальную угрозу для безопасной работы эксплуатирующей организации, а также представляют опасность для жизни и здоровья граждан и окружающей среды.

Как показывает анализ правоприменительной практики, к сожалению, на стабильно высоком уровне остается количество случаев применения в отношении сотрудников ОВД (полиции) такого дисциплинарного взыскания, как увольнение со службы. Подавляющее число случаев такого увольнения непосредственно связано с наличием в действиях отдельных уволенных сотрудников так называемой коррупционной составляющей. Так, «судом установлено, что приказом министра внутренних дел по Республике Татарстан от 5 августа

¹ Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии: Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 11. Ст. 1504.

2014г. № 970 ФИО 1 привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и приказом МВД по РТ № 851 л/с от 13 августа 2014г. уволен из органов внутренних дел по РТ по п. 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел...» - в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. Основанием для увольнения истца явилось заключение служебной проверки (утв. министром внутренних дел по Республике Татарстан 21.07.2014 г.), в ходе проведения которой установлено, что ФИО 1, являясь участковым уполномоченным полиции, неправомерно получил от гражданина ФИО 2 денежные средства за не привлечение к административной ответственности»¹.

Отметим, что к категории поступков, порочащих честь сотрудника органов внутренних дел, правоприменительной практикой отнесен широкий круг действий, в том числе, совершение правонарушений в состоянии алкогольного опьянения. Так «... основанием для увольнения явилось заключение служебной проверки от 06.06.2014г., в ходе которой установлен факт совершения указанным лицом проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, выразившийся в управлении транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения»².

До применения того или иного дисциплинарного взыскания на работодателе лежит обязанность взять у работника, в отношении которого начато дисциплинарное производство, письменное объяснение. При этом если по прошествии двух рабочих дней данное письменное объяснение работником так не представлено, то в этом случае составляется соответствующий документ - акт об отказе дать письменные объяснения. В свою очередь, непредставление работником письменного объяснения не является само по себе препятствием к применению дисциплинарного взыскания.

Приказ (или распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания подлежит объявлению работнику, обязательно под роспись, в течение трех рабочих дней со дня, когда он был издан, не включая сюда времени отсутствия работника на работе (рабочем месте). Если работник выразил отказ ознакомиться с приказом (или распоряжением) под роспись, то также подлежит составлению соответствующий акт. На сегодняшний день на законодательном

¹Решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 2 октября 2014 г. // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан. Гражданское дело № 2-9665/2014.

²Решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 10 сентября 2014 г. // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан. Гражданское дело № 2- 2-8757/2014.

уровне унифицированной формы такого приказа нет, поэтому каждая организация разрабатывает ее самостоятельно. В целом в приказе необходимо отразить следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество привлекаемого к ответственности работника;
- должность привлекаемого к ответственности работника;
- наименование того структурного подразделения, где трудится привлекаемый работник;
- дисциплинарный проступок, который совершил привлекаемый к ответственности работник, с обязательными ссылками на нарушенные пункты договора (либо должностной инструкции) и на те документы, которые подтверждают факт нарушения;
- значимые обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, степень его тяжести, степень вины работника;
- вид налагаемого дисциплинарного взыскания¹.

По общему правилу запись о наложении дисциплинарного взыскания в трудовую книжку не вносится (ст. 66 ТК РФ), за исключением тех случаев, когда дисциплинарным взысканием выступает увольнение.

Понятие порядка привлечения к дисциплинарной ответственности неразрывно связано с понятием дисциплинарного производства. Исходя из анализа действующих правовых норм, теоретических положений о стадиях процессуальной деятельности в рассматриваемом производстве, Т.В. Пономарева различает следующие стадии:

- возбуждение дела о дисциплинарном проступке,
- служебное разбирательство или служебная проверка,
- рассмотрение дела,
- вынесение решения,
- исполнение решения,
- пересмотр решения².

Необходимо отметить следующее немаловажное обстоятельство. Дисциплинарное производство - его сущность, стадии и отдельные элементы - может значительно варьироваться по своему фактическому содержанию в зависимости от конкретной сферы деятельности, а также от характера имеющихся трудовых отношений. К примеру, дисциплинарное производство в ОВД - один из ключевых правовых институтов этой системы в связи с тем, что его осуществ-

¹Рогожин М.Ю. Новый справочник кадровика. М.: Проспект, 2014. С. 67.

²Пономарева Т.В. О стадиях дисциплинарного производства// Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2011. № 19 (152). С. 56.

ление ставит своей целью обеспечение, поддержание и укрепление служебной дисциплины. При этом на сегодняшний день процессуальный порядок дисциплинарного производства в ОВД регулируется различными по юридической силе нормативными правовыми актами. Во главе этой системы нормативных правовых актов расположена, несомненно, Конституция РФ. Далее первым после Основного закона страны и ключевым по своему содержанию специальным нормативным актом, призванным регулировать дисциплинарное производство в ОВД, выступает специально принятый Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Затем следует Федеральный закон «О полиции», который хотя прямо какие-либо дисциплинарно-процессуальные вопросы и не регулирует, но тем не менее содержит в положениях ст. 33 так называемую общую норму, согласно которой за совершение противоправных действий (бездействия) сотрудник полиции несет ответственность, которая установлена федеральным законом. Важнейшее место в системе правового регулирования дисциплинарного производства, осуществляемого в отношении сотрудников ОВД, также занимает такой нормативный акт, как Дисциплинарный устав органов внутренних дел РФ. Кроме этого, «существенную роль в системе источников, формирующих правовую основу дисциплинарного производства, играют нормативные правовые акты федерального органа исполнительной власти, который в силу прямого указания закона осуществляет функции по выработке и дальнейшей реализации общей государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (МВД России)»¹.

По мнению В.С. Бялта, дисциплинарное производство в органах внутренних дел должно включать в себя четыре обязательных стадии:

- возбуждение дисциплинарного производства,
- рассмотрение дисциплинарного дела,
- принятие решения,
- исполнение принятого решения,
- а также факультативную стадию - пересмотр решения о дисциплинарном взыскании².

На сегодняшний день каждая из стадий регулируется ведомственными нормативными актами. В органах внутренних дел это приказ МВД России от 26.03.2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки

¹Шурупова Е.А. Правовая основа дисциплинарного производства, осуществляемого органами внутренних дел Российской Федерации // Юридические записки. 2014. № 2. С. 17.

²Бялт В. С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. М., 2011. С. 23.

в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2013 г. № 28587)¹. В частности, нормы приказа определяют порядок оформления результатов служебной проверки, устанавливая, что по ее итогам должны выноситься предложения о применении (неприменении) к сотруднику, в отношении которого проведена служебная проверка, мер дисциплинарной ответственности, иных мер воздействия. Сложившаяся на сегодняшний день правоприменительная практика показывает, что выводы, сделанные в ходе проведения служебной проверки, имеют доказательственную силу при рассмотрении спора в судебном порядке. Именно комиссия, проводящая служебную проверку, определяет, имеются ли в действиях сотрудника ОВД признаки дисциплинарного проступка. Между тем факт наличия такого проступка может быть установлен и иными компетентными органами, в том числе, судебными. Пример: «Федеральным судьей Набережночелнинского городского суда ФИО15 в адрес руководителя Управления ГИБДД МВД по ...направлено частное постановление в отношении ФИО1, в котором указывается, что в ходе судебного заседания он был оправдан, однако суд пришел к выводу, что своими противоправными действиями ФИО1 совершил проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел»².

Применительно к деятельности ОВД необходимо также отметить понятие *дисциплинарной практики*, под которой понимается совокупность деятельности должностных лиц органов внутренних дел, наделенных дисциплинарной властью (субъектов дисциплинарной практики), выраженной, как правило, в форме издания приказов по применению дисциплинарных взысканий и поощрений, направленной на поддержание в подразделении определенного уровня служебной дисциплины и обобщенной статистической информации о применении различных видов дисциплинарных взысканий и поощрений. В целом вслед за учеными приходим к выводу о том, что институт дисциплинарной практики в органах внутренних дел является одним из видов юридической практики, имеет свою внутреннюю структуру, состав определенных элементов содержания и формы³.

¹Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 26 марта 2013 г. № 161 // Рос. газета. 2013. № 127.

²Решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 11 сентября 2014 г. // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан. Гражданское дело № 2-.../2014.

³См., например: Касюлин В. В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. М., 2011. С.16.

§ 4. Снятие дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание сохраняет свое действие в течение одного года со дня применения. Согласно ст. 194 ТК РФ, если в течение одного года с того дня, когда дисциплинарное взыскание было применено, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть оно автоматически снимается.

В то же время, на основании норм ст. 194 ТК РФ, работодатель до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания в отношении того или иного работника вправе снять его с данного работника:

- по собственной инициативе работодателя,
- по просьбе самого работника,
- по ходатайству непосредственного руководителя работника,
- по ходатайству представительного органа работников.

Во всех указанных выше случаях имеет место, так называемое досрочное снятие дисциплинарного взыскания в качестве поощрения. По общему правилу о досрочном снятии дисциплинарного взыскания работодатель издает соответствующий приказ.

Указанные выше законодательно установленные положения позволяют прийти к выводу о том, что в целом снятие дисциплинарного взыскания может происходить:

- автоматически,
- по инициативе работодателя.

В первом случае установлено, что примененное к работнику взыскание (выговор или замечание) автоматически подлежит снятию через год при условии, что в течение года работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию (нормы ст. 194 ТК РФ). При этом каких-либо документов работодателю оформлять не нужно, поскольку Трудовой кодекс РФ этого и не требует.

Во втором случае установлено, что работодатель лишь обладает правом снять взыскание с работника и до истечения одного года со дня его применения, причем сделать это он может по различным основаниям (по собственной инициативе, по просьбе самого работника и т.д.). Досрочное снятие взыскания также оформляется отдельным приказом, унифицированная форма которого на законодательном уровне не предусмотрена.

Снятие взыскания с правовой точки зрения означает, что работник признается лицом, не имеющим дисциплинарных взысканий.

Отметим, что отдельные вопросы правового регулирования снятия дисциплинарной ответственности неоднократно становились предметом рассмотре-

ния высших судебных органов. Ключевые разъяснения по ним, имеющие наиболее важное значение для правоприменительной практики, даны в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹. На наш взгляд, основной особенностью данного постановления выступает то, что в его положениях правоприменитель в лице высших судебных органов оперирует такими понятиями, как «погашение» и «снятие» дисциплинарного взыскания, в то время как в нормах законодательства они отсутствуют: «В случае разрешения споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, необходимо учитывать, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по указанному основанию лишь при условии, что к данному конкретному работнику ранее уже применялось дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин оно не было снято или погашено» (п. 33 постановления). Подобная позиция правоприменителя имеет важное прикладное (практическое) значение в силу следующего: дисциплинарное взыскание следует считать погашенным по истечении года со дня его наложения (при отсутствии повторно наложенного взыскания), а снятым — в случае его досрочного снятия. Подобная трактовка должна найти свое отражение в нормах ст. 194 ТК РФ посредством ее изменения и дополнения.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в соответствующем порядке. Отметим, что в настоящее время правовой институт оспаривания (обжалования) наложенных работодателем на работника дисциплинарных взысканий выступает неотъемлемой частью целостной системы защиты прав работника. В современной юридической литературе наибольшее распространение получила такая трактовка: «Защита трудовых прав работников представляет собой систему государственных мер по обеспечению, строгому и четкому соблюдению и всесторонней защите, а также по восстановлению нарушенных трудовых прав работников, юридической ответственности работодателей, а равным образом и их представителей, за допускаемые нарушения действующего трудового законодательства России»². Отдельным и достаточно емким по своему содержанию следует считать понятие способа защиты трудовых прав, под которым Е.А. Федорова понимает «характеризующееся специфиче-

¹О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

²Латыпов Р.И. Трудовое право: учебное пособие. URL.: <http://www.be5.biz/pravo/t004/53.htm>

скими для него особенностями, конкретное и определенное правовое действие, которое состоит в восстановлении ранее нарушенного трудового права, в устранении возникших препятствий в его практической реализации, в возмещении и/или компенсации причиненного нарушением этого права вреда, а также нацеленное на предупреждение (профилактику) нарушений трудовых прав. При этом к основным способам такой защиты отнесены: установление (или восстановление) трудового правоотношения; изменения уже существующего трудового правоотношения; денежные взыскания, назначаемые в пользу работников, чьи права нарушены; пресечение и предупреждение (профилактика) совершения новых правонарушений и т.д.»¹.

Прежде всего, следует отметить внесудебную форму защиты прав стороны трудового правоотношения (работника). Согласно ст. 382 ТК РФ, возникающие индивидуальные трудовые споры разрешаются, прежде всего, специально создаваемыми комиссиями по трудовым спорам (далее - КТС). На основании ст. 384 ТК РФ, подобные комиссии по трудовым спорам формируются по инициативе работников (или их представительного органа) и/или работодателя (т. е. организации или индивидуального предпринимателя) по принципу равного числа представителей от работников и от работодателя. В процедурном плане установлено, что работодатель и представительный орган работников, которые получили предложение (в письменной форме) о создании такой комиссии по трудовым спорам, несут обязанность в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. В настоящее время нормы ТК РФ также регулируют такие вопросы, как:

- вопросы компетенции комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ),
- императивно установленные сроки обращения в комиссию по трудовым спорам (ст. 386 ТК РФ),
- процедура рассмотрения индивидуального трудового спора в специально созданной комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ),
- порядок принятия решения данной комиссией и его содержание (ст. 388 ТК РФ) и т.д.

По мнению членов Федерации профсоюзов, создание КТС в организации имеет ряд положительных моментов и преимуществ как для работников, так и для работодателей.

- Во-первых, КТС формируется и функционирует в пределах одной организации. Отсюда следует, что члены КТС достаточно хорошо осведомлены

¹Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2013. С. 21.

об основных особенностях имеющегося производства, о деятельности в целом, об управлении в данной конкретной организации; кроме этого, им хорошо известны созданные условия труда работников, морально-психологический климат в рабочем коллективе. В свою очередь, это дает возможность всесторонне и глубоко исследовать все значимые обстоятельства дела, а значит, и принять обоснованное и справедливое решение по тому или иному трудовому спору.

- Во-вторых, с учетом того, что все те материалы, которые необходимы для рассмотрения и разрешения заявления, находятся непосредственно в организации, сроки рассмотрения индивидуального трудового спора в значительной степени сокращаются.

- В-третьих, наличие в организации комиссии по трудовым спорам делает обращение работников за разрешением индивидуального трудового спора более легким. Преимуществом также следует считать и то, что спор не выходит за пределы организации, не передается огласке¹.

Как показывает анализ правоприменительной практики, с каждым годом растет число обращений в суд, в том числе, с исками, непосредственно связанными с обжалованием дисциплинарных взысканий. В современных условиях формирования и упрочнения правового и социального государства право на обращение в суд за защитой своих прав является конституционным правом человека (ст. 46 Конституции РФ), гарантированным рядом международных договоров (ст. 2 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.², ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г.³). Судебная защита имеет ряд важных преимуществ:

- беспристрастность и независимость суда, подчинение его только закону;
- процессуальная форма рассмотрения дела, гарантирующая реализацию прав сторон;
- принудительное исполнение судебных решений.

¹Комиссия по трудовым спорам – эффективный способ внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов работников / Федерация профсоюзов Ставропольского края. URL.: http://fp-sk.ru/deyatelfpsk/pravovaya_rabota/prakticheskie_rekomendacii_dlya_pervichnyh_profsoyuznyh_organizacij/komissiya_po_trudovym_sporam_effektivnyj_sposob_vnesudebnoj_zawity_trudovyh_praw_i_zakonnyh_interesov_rabotnikov/ (дата обращения: 10.03.2015).

²О гражданских и политических правах: международный Пакт от 16.12.1966 (16 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 12. 1994.

³О защите прав человека и основных свобод: конвенция (заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

Однако судебная форма защиты трудовых прав не лишена и серьезных недостатков. Прежде всего, существующие судебные процедуры нередко мало-доступны для наемных работников в силу ряда факторов. Прежде всего, «тенденция к развитию состязательности в гражданском процессе работает против интересов работников, защищающих свои права в суде. Различие возможностей работников и работодателей в состязательном процессе нередко приводит к невозможности для работника эффективно защитить свои права в суде. Различными также являются возможности работодателя и работника в части использования квалифицированной юридической помощи. Работник оплачивает юридическую помощь из своих трудовых сбережений, обычно весьма скудных. Представитель администрации, нарушивший права работника, оплачивает юридическую помощь за чужой счет - за счет организации-работодателя»¹.

С сожалением следует признать, что на сегодняшний день обжалование и снятие дисциплинарных взысканий в судебном порядке не распространено по ряду причин, главная из которых - страх работника не добиться желаемого результата. Между тем, в практике деятельности судов общей юрисдикции такие дела все-таки встречаются. По нашему мнению, их ключевой спецификой выступает то, что истцы по подобной категории дел предъявляют иски с требованием не только признать наложение дисциплинарного взыскания незаконным и его отменить, но и взыскать моральный вред. Очевидно, что подобная позиция лица, обращающегося в суд за защитой своих трудовых прав, вполне обоснованна и оправданна. С одной стороны, взыскание компенсации морального вреда позволяет истцу в определенной мере компенсировать в денежном эквиваленте переживания по поводу незаконного привлечения к дисциплинарной ответственности, а с другой - выступает определенного рода стимулом для работодателя максимально полно соблюдать права работников.

Снятие дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел регулируется специальными нормами. Согласно ч. 14 ст. 51 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, действительно в течение одного года со дня его наложения, а дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, - в течение одного месяца со дня его наложения. Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника приказом руководителя федерального органа исполнительной

¹Федорова Е. А. Указ.раб.С. 166.

власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, считается снятым по истечении одного года со дня его наложения, если этот сотрудник в течение этого года не подвергался новому дисциплинарному взысканию.

Также отметим, что в ч. 2 ст. 48 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусмотрено, что в качестве меры поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания. Ранее такое правило содержалось в ч. 2 ст. 36 постановления Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года №4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»¹.

Как видим, положения ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в целом схожи с положениями о снятии дисциплинарной ответственности, прописанными в ст. 194 ТК РФ. Однако имеются особенности. Так, дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, автоматически снимается по истечении одного месяца со дня его наложения.

Таким образом, приходим к выводу о том, что снятие дисциплинарного взыскания может происходить по трем основаниям:

- автоматически при погашении дисциплинарного взыскания по прошествии года со дня его наложения;
- по инициативе работодателя посредством снятия дисциплинарного взыскания, в том числе, как поощрение;
- принудительное снятие дисциплинарного взыскания (по решению КТС или суда).

Вопросы для самоконтроля

1. Понятия «дисциплина труда» и «производственная дисциплина»: общее и особенное.
2. Какие правовые документы регулируют дисциплину труда на предприятии?
3. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок принятия, действие.
4. Уставы и положения о дисциплине: порядок принятия, действие.
5. Дисциплинарная ответственность работников: общая и специальная.

¹ Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текст Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. №4202-1 // Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РФ. 1993. №2. Ст. 70.

6. Дисциплинарные взыскания в трудовом праве и служебно-административном законодательстве системы органов внутренних дел.
7. Поощрения в трудовом праве и служебно-административном законодательстве системы органов внутренних дел.
8. Дисциплинарный проступок: понятие и элементы.
9. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
10. Порядок снятия дисциплинарного взыскания.
11. Внесение записей о дисциплинарных взысканиях и поощрениях в трудовую книжку работника.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности (гражданско-правовой, уголовной, административной) по следующим критериям: основания ответственности, субъекты ответственности, субъекты, налагающие взыскания, виды взысканий, порядок наложения ответственности.

Критерии	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность
Основания ответственности				
Субъекты ответственности				
Субъекты, налагающие взыскания				
Виды взысканий				
Порядок наложения ответственности				

Задачи

Задача 1. В организации правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- строгий выговор;
- штраф;
- объявление неполного служебного соответствия;
- увольнение;

и виды поощрений:

- предоставление дополнительного отпуска в размере 5 дней;
- оплата 50% санаторно-курортного лечения один раз в год;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- награждение холодным колющим оружием.

Соответствуют ли дисциплинарные взыскания и поощрения действующему законодательству?

Задача 2. За успешное участие в конкурсе профессионального мастерства учитель младших классов Павлова была представлена к помещению фотографии на почетную доску и представлена к денежной премии.

Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений?

Задача 3. Директор предприятия за нарушение дисциплины труда перевел слесаря-сборщика 5-го разряда Валиуллина разнорабочим в гальванический цех – производство, считающееся вредным.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 4. Библиотекарь колледжа Сергеева курила вместе с учащимся колледжа на заднем дворе учебного заведения. Директор Андреев объявил Сергеевой выговор, уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Правомерны ли действия директора?

Задача 5. В квартальном отчете, подготовленном экономистом Панкратовым в январе, был допущен ряд ошибок, выявленных только в июне. Объяснения от Панкратова по поводу допущенных ошибок получить в июне не удалось, т.к. он находился в отпуске.

Вернувшись из отпуска, Панкратов в июле дал письменные объяснения по поводу допущенных ошибок. В августе по материалам проверки был издан приказ об объявлении Панкратову выговора.

Каковы сроки наложения дисциплинарного взыскания?

Правомерен ли приказ администрации предприятия?

Задача 6. Помощник машиниста Горьковской железной дороги Поленов вышел на работу 12 апреля 2015 года в состоянии алкогольного опьянения, о чем был составлен соответствующий акт. От прохождения медицинского освидетельствования он отказался. На следующий день от него потребовали дачи письменных объяснений. 15 апреля 2015 года он дал письменные объяснения, указав, что перед работой выпил только пиво. Начальник Горьковской желез-

ной дороги издал приказ о лишении Поленова удостоверения помощника машиниста на срок два месяца.

Поленов оспорил данное дисциплинарное взыскание в суде.

Определите подведомственность и подсудность данного спора.

Правомерны ли действия начальника железной дороги? Какие виды взысканий предусмотрены за нарушение трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта?

Укажите вид юридической ответственности.

Задача 7. Главный экономист Самойлова в течение месяца систематически опаздывала на работу, о чем был составлен соответствующий акт и издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. Спустя полгода, после налоговой проверки, выяснилось, что в организации ненадлежащим образом организован бухгалтерский учет. Не дождавшись окончания проверки, директор предприятия издал приказ о лишении Самойловой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с августа на ноябрь, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня. А через неделю Самойлова была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ.

Является ли лишение премии мерой дисциплинарной ответственности? Могут ли одновременно применяться несколько видов дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок? Правомерны ли действия директора?

Задача 8. Курьеру Копытову директор музея выдал разовую доверенность на получение в картины известного художника. После получения картины Копытов зашел в кафе, где картина была похищена. Директор объявил выговор и привлек Копытова к полной материальной ответственности.

Копытов обратился в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрисконсульт объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, работник был ознакомлен с приказом под роспись только через 21 день после совершения кражи.

Применение мер дисциплинарной ответственности является правом или обязанностью работодателя? Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной, и к дисциплинарной ответственности? Какое решение примет суд?

Глава 4.

ОПЛАТА ТРУДА

§1. Понятия «оплата труда», «заработная плата».

Правовое регулирование оплаты труда.

Формы оплаты труда

Одной из основных обязанностей работодателя, прямо закрепленной в ст. 22 Трудового кодекса РФ, является обязанность своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В самом общем виде заработная плата может быть определена как вознаграждение, выплачиваемое работнику за использование его труда.

Для работодателя это плата за ресурс (рабочая сила), издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. Расходы на рабочую силу включают:

- прямую заработную плату (заработную плату в узком смысле слова), которая непосредственно связана с участием работника в производственном процессе;
- оплату отпуска, праздничных дней;
- социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы;
- социальные расходы, добровольно покрываемые предприятиями.

Для работника заработная плата - основная часть его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния самого работника и его семьи.

Наряду с чисто экономическими аспектами в заработной плате сильно выражено социальное содержание, поскольку она призвана обеспечить человеку определенный социальный статус¹.

Заработная плата выполняет в обществе следующие функции:

- воспроизводственную;
- стимулирующую;
- измерительно-распределительную;
- ресурсно-разместительную;
- формирования платежеспособного спроса населения.

В отличие от экономики трудовое право оперирует понятием заработной платы в узком смысле слова, обозначая им оплату выполнения трудовой функции,

¹ Головина С. Ю., Кучина А. Ю. М. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 226.

то есть работы по трудовому договору. Правовой аспект рассматриваемой социально-экономической категории отражает возмездный характер трудового правоотношения.

Признанное мировым сообществом правовое понятие заработной платы определено в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949). Статья 1 указанной Конвенции предусматривает, что *термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.*¹

Следовательно, в качестве основных черт заработной платы как правовой категории можно указать на то, что:

1. это вознаграждение за труд;
2. размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством;
3. права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

Исходя из норм отечественного законодательства, заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работникам за выполнение обусловленной трудовым договором трудовой функции в зависимости от количества и качества труда, условий работы по заранее определенным нормам и расценкам.

Заработная плата характеризуется следующими признаками:

1. оплачивает выполнение работником трудовой функции, то есть затраченного им живого труда;
2. основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;
3. размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата;
4. оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам;
5. оплата труда носит гарантированный характер;
6. выплата заработной платы производится систематически;

¹ Об охране заработной платы : Конвенции МОТ № 95// Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 5.

7. регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора¹.

В связи с тем, что при заключении трудового договора оплачивается живой труд, встают проблемы его нормирования и измерения. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. 159-162 ТК РФ). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю.

Законодательство устанавливает и критерии определения размера заработной платы - это количество и качество труда.

Количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник 2 недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы в зависимости от качества труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности и в присваиваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше должна быть заработная плата.

Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например, дневная выработка. Определение заработной платы, данное в ст. 129 ТК РФ, представляется нам не совсем удачным. Во-первых, экономическое понятие "качество труда" включает в себя характеристику его сложности, тяжести, ответственности, самостоятельности. Таким образом, нет необходимости специально упоминать о сложности труда и квалификации работника, которая характеризует его способность выполнять трудовую функцию определенной сложности. Во-вторых, в данном определении искусственно разделены вознаграждение за труд и стимулирующие выплаты, которые во всем мире, включая нашу страну, являются органичной частью заработной платы. В-третьих, компенсационные выплаты не вхо-

¹ См. например: Головина С. Ю., Кучина А. Ю. Указ.раб.С. 228.

дят в состав заработной платы. Они компенсируют дополнительные расходы работника в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Легальное определение заработной платы создает основание для возникновения трудовых споров о том является ли премия (по сути своей стимулирующая выплата) составной частью оплаты труда или нет.

Пример из судебной практики, где выплата премий представляется правом работодателя.

Гражданка Б. обратилась с иском в суд о взыскании премии за 4 квартал 2011 г., премии по итогам работы за 2011 г., компенсации за задержку выплаты премии на день фактической выплаты из расчета 0,04% в день. В исковом заявлении указала, что она состояла в трудовых отношениях с ответчиком с 15.04.2010 г. по 11.11.2011 г., была уволена по соглашению сторон. В январе 2012 года Б. узнала о выплате работникам предприятия премии за 4 квартал 2011 г. и премии по итогам работы за 2011 г., однако ей премии начислены не были. Решением районного суда г. Н от 11.07.2012 г. в удовлетворении исковых требований было отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам городского суда от 10.12.2012 г. вышеуказанное решение оставлено без изменения. Б. обратилась с кассационной жалобой в вышестоящую инстанцию. Судом установлено, что согласно заключенному между сторонами трудовому договору ответчик обязался выплачивать истнице за выполняемую работу ежемесячную заработную плату, включающую в себя должностной оклад, также премии, надбавки, компенсации и другие выплаты, выплачиваемые на условиях и в порядке, указанном в настоящем договоре, локальных нормативных актах работодателя, коллективном договоре, действующем законодательстве РФ. Согласно условиям трудового договора, истнице был установлен должностной оклад, а также предусмотрена возможность выплаты премий по результатам работы в соответствии с коллективным договором и иными локальными нормативными актами. Ответчиком утверждено Положение о премировании по основным результатам производственно-хозяйственной деятельности руководящих работников предприятия, предусматривающее порядок и условия начисления и выплаты работникам ответчика ежеквартального и ежегодного премиального вознаграждения. Согласно п. 2.5 указанного Положения работникам, уволившимся до окончания периода, за который выплачивается премия, премия начисляется за фактически отработанное время с учетом личного вклада работника по решению генерального директора. Также суд установил, что в Трудовом договоре, заключенном между сторонами, отсутствует обязанность работодателя по выплате ра-

ботнику премиального вознаграждения, поскольку в п. 6.1 Трудового договора работодателю предоставлено право, но не возложена обязанность по выплате работнику премиального вознаграждения. Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований.¹

Чаще всего в локальных нормативных правовых актах работодатель закрепляет за собой право выплачивать премиальное вознаграждение, обосновывая это результатами финансово-хозяйственной деятельности и т.д.

В следующем примере из судебной практики положение о премировании работодателя закрепляло обязанность выплаты работнику ежемесячной премии.

Пример.

Гражданка К. обратилась в городской суд с иском к ООО СК о взыскании премии в размере (...) руб., компенсации морального вреда в размере (...) руб. Истица указала, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях с 10 октября 2011 г. в должности (...). В соответствии с трудовым договором N... от 10 октября 2011 г. и Положением о премировании персонала компании ей начислялась и выплачивалась премия в размере 40% от должностной тарифной ставки с учетом установленных надбавок и доплат к часовой тарифной ставке. Гражданке К. не начислена и не выплачена премия за период работы с 1 марта 2013 г. по 30 апреля 2013 г., как следует из расчетных листков. Просила взыскать с ответчика премию в размере (...) руб. за март, апрель 2013 г., компенсацию морального вреда в размере (...) руб. Судом исковые требования удовлетворены.

Не согласившись с данным решением, представитель ответчика обратился с апелляционной жалобой, в которой просит отменить решение суда. Считает, что основания для начисления премии К., предусмотренные Положением о премировании персонала компании, отсутствовали, премия является стимулирующей выплатой, Положение о премировании не обязывает работодателя начислять ее в строго определенном размере, работодатель вправе уменьшить или не начислять премию отдельным работникам или всему коллективу, исходя из оценки их труда. Однако судебная коллегия, изучив материалы дела, доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснение представителя ответчика, находит решение суда подлежащим оставлению без изменения по следующим основаниям.

¹ Иванова М. Споры о невыплате, уменьшении и несвоевременной выплате премий// Трудовое право. 2014. №2. С. 30-32.

Судом установлено, что в организации работодателя имеется локальный нормативный акт, регулирующий вопросы поощрения работников, приказ от 10 января 2006 г., которым утверждено Положение о премировании персонала компании. Согласно п. 2.1 трудового договора N... от 10 октября 2011 г. в соответствии с Положением о премировании работодатель при выполнении работником условий премирования выплачивает работнику ежемесячную премию, исчисленную исходя из установленного локальным нормативным актом работодателя процента, но не более 40 процентов от оплаты труда по часовой тарифной ставке работника с учетом установленных работнику надбавок и доплат к часовой ставке работника. Согласно п. 3.2 Положения начисление премии конкретному работнику производится дифференцированно за индивидуальный вклад в общие результаты труда коллектива структурного подразделения путем применения к его должностному окладу (тарифной ставке) процентной надбавки и/или использования иных механизмов в соответствии с настоящим Положением. Установив в ходе судебного разбирательства, что истице по итогам работы за март и апрель 2013 г. премия не начислялась и не выплачивалась, а также факт отсутствия установленных оснований депремирования, предусмотренных п. 5 Положения о премировании персонала компании, за указанный период суд первой инстанции пришел к правильному выводу о наличии у истицы права на получение премии. Довод жалобы в той части, что установление премиальных выплат является правом работодателя, не влияет на законность постановленного судом решения, ввиду того что выплата премиального вознаграждения по итогам работы не должна носить произвольный характер в отношении отдельных работников при отсутствии оснований для лишения такой премии, предусмотренных действующим Положением о премировании. Судебная коллегия Верховного суда Республики С. вынесла апелляционное определение от 11.09.2013 по делу N 33-3558/2013, которым решение суда первой инстанции оставлено без изменения, а апелляционная жалоба без удовлетворения.¹

Таким образом, премия, являясь стимулирующей выплатой, может быть как правом, так и обязанностью работодателя.

При определении заработной платы, как правило, учитываются коллективные результаты труда (результаты работы бригады, структурного подразделения, организации в целом). В этом находит отражение коллективный характер труда работников, состоящих в трудовых отношениях.

¹ Иванова М. Указ.раб. С. 32-34.

Способ определения размера заработной платы устанавливается заранее, до начала трудовой деятельности. Выбирается система заработной платы, определяются показатели и условия премирования, выплаты вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, надбавок и доплат и т. п. При этом учитываются установленные государством гарантии.

Заработная плата носит гарантированный характер, что связано, прежде всего, с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены.

Еще один аспект гарантированности заработной платы - это существование ряда государственных гарантий, которые соблюдаются по отношению к любому работнику и обязательны для каждого работодателя¹.

Гарантированный характер заработной платы проявляется и в том, что она выплачивается независимо от получения работодателем прибыли. Это обусловлено экономической ролью заработной платы (издержки производства) и ее социальным назначением (воспроизводство рабочей силы).

Регулирование заработной платы осуществляется по двум направлениям: принятие законов и иных нормативных правовых актов государством, а также коллективно-договорное регулирование и установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

В Российской Федерации на государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы. Государство регламентирует также условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

Государственное регулирование основывается на положениях Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за труд равной ценности и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. В соответствии с принципами, закрепленными Декларацией, ст. 37 Конституции РФ провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Это право относится к основным трудовым правам работника. Одновременно его можно рассматривать в качестве принципа правового регулирования оплаты труда.

¹ Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. С. 356.

При установлении любой системы заработной платы за труд равной продолжительности и сложности должна быть предусмотрена равная оплата. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Необоснованные различия в заработной плате, то есть различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, признаются дискриминацией (ст. 3, 132 ТК РФ).

Вторым принципом правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 2 ТК РФ). Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития: обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд¹.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы в современных условиях приобретает все большее значение. Однако его роль определяется правовым положением работодателя. Трудовой кодекс (ст. 135) проводит четкое различие в способах определения системы оплаты труда в зависимости от вида финансирования организации.

Значение коллективно-договорного регулирования очень велико для организаций, действующих на основе самофинансирования. В этих организациях коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) определяют систему заработной платы, конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов, устанавливают стимулирующие выплаты для работников.

Организации со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) в коллективных договорах, соглашениях могут устанавливать только правила распределения предпринимательского дохода, поскольку система и размер оплаты труда (обеспечиваемые за счет соответствующего бюджета) установлены в законе и подзаконных актах. За счет предпринимательского дохода могут быть установлены надбавки к окладам, определенным в соответствии с нормативными правовыми актами, стимулирующие надбавки и премии дополнительно к предусмотренным государственными актами, повышены государственные гарантии по оплате труда. В коллективно-договорных актах, заключенных указанными органи-

¹ Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. Трудовое право России: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013. С. 280.

зациями, могут устанавливаться также нормы труда, порядок их введения, пересмотра и замены, форма расчетного листка, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, форма той части заработной платы, которая выплачивается за счет предпринимательского дохода.

Организации, финансируемые из бюджета, практически лишены возможности устанавливать какие-либо параметры системы оплаты труда в коллективно-договорном порядке. Они могут (если иное не предписано специальными нормативными правовыми актами) устанавливать место и сроки выплаты заработной платы, форму расчетного листка.

Существенное значение для регламентации оплаты труда, имеет соотношение коллективного договора и локального нормативного акта.

Трудовой кодекс в ряде случаев достаточно четко разграничивает вопросы, которые должны решаться в коллективном договоре, и сферу регулирования локальных нормативных актов. Например, установление норм труда, порядка их введения, пересмотра и замены осуществляется локальным нормативным актом (ст. 161 ТК РФ), а оплата труда в ночное время в соответствии со ст. 154 устанавливается коллективным договором. В других случаях коллективный договор и локальный нормативный акт упомянуты как равноценные регуляторы. Например, в соответствии со ст. 15 ТК РФ система оплаты труда может устанавливаться и коллективным договором, и локальным нормативным актом. Ст. 159 ТК РФ устанавливает, что нормирование труда производится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливается коллективным договором.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается, все вопросы, которые обычно решаются в нем, могут найти отражение в локальном нормативном акте - положении об оплате труда, приказе руководителя организации, положении о премировании, положениях об отдельных видах выплат и т. п.

Единственный вопрос, который традиционно решается именно в локальном нормативном акте, - это нормирование труда. Это обусловлено тем, что нормы труда не являются нормами права, они представляют собой экономические или технические нормативы, поэтому их включение в коллективный договор не всегда выглядит уместным. Кроме того, в связи с изменениями технологии или организации труда может возникнуть необходимость оперативно изменить (пересмотреть) нормы труда. Внесение изменений в коллективный договор - довольно сложная процедура, связанная с проведением коллективных переговоров

(ст. 44 ТК РФ), а изменить локальный акт можно с учетом мнения представительного органа работников.

Локальное регулирование оплаты труда так же, как и коллективно-договорное, напрямую связано со способом финансирования работодателя. В организациях, финансируемых из бюджета, локальные акты не устанавливают каких-либо условий оплаты труда.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы (определение условий оплаты труда в трудовом договоре) для большинства работников носит вспомогательный характер, поскольку система и размеры оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте. В трудовом договоре можно установить размер должностного оклада в пределах «вилки», предусмотреть выплату персональной надбавки к зарплате за высокую квалификацию работника, выдающиеся достижения в труде и т. п. Однако в некоторых случаях трудовой договор становится основным регулятором условий оплаты труда. Это происходит, когда:

а) в организации (например, в субъекте малого предпринимательства) не заключен коллективный договор и не утверждены локальные нормативные акты, устанавливающие систему и размер заработной платы;

б) трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

в) когда трудовой договор заключается с работодателем - физическим лицом;

г) когда трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Несмотря на то, что в большинстве случаев работники при заключении трудового договора не договариваются о системе и размере оплаты труда, в соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты их труда должны найти отражение в договоре. Это одно из обязательных условий трудового договора.

§2. Гарантии оплаты труда

Трудовой кодекс РФ впервые сделал акцент на гарантиях по оплате труда, которые закрепляются и обеспечиваются государством.

Прежде всего, это установление федеральным законом минимального размера оплаты труда. Минимум заработной платы выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не включает доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, районные коэффициенты, то есть состоит только из тарифной части заработной платы. С 1 января 2015 МРОТ в России составляет 5965 руб¹.

Статья 133 ТК РФ устанавливает принцип определения минимальной заработной платы. Она не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, величина которого устанавливается федеральным законом. Размер заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (включая и социальные выплаты) не может быть ниже МРОТ².

Важной государственной гарантией по оплате труда работников является ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Заработная плата может выплачиваться в двух основных формах: денежной и натуральной.

Основной является денежная форма, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная форма заработной платы используется обычно как дополнительная. Однако в условиях экономического спада при отсутствии наличных денежных средств организации начинают рассчитываться с работниками производимой продукцией. Это существенно ограничивает право работников на справедливую заработную плату.

Для решения этой проблемы в Трудовой кодекс РФ включена специальная норма, предусматривающая формы оплаты труда (ст. 131). В соответствии с установленными правилами выплата заработной платы производится, как правило, в рублях. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается. К таким объектам согласно действующему законодательству относятся: оружие и боеприпасы, наркотические средства и психотропные вещества; драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т. д.

При установлении выплаты заработной платы в натуральной форме необходимо учитывать и положения Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработ-

¹ О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда": федеральный закон от 01.12.2014 N 408-ФЗ//Рос. газета. 2014. N 275.

² См.: Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за 4-й квартал 2009 г.: утв. Постановлением Президиума Верховного суда РФ от 10.03.2010// БВС. 2010. №5.

ной платы» (1949)¹. Она предусматривает, что частичная выплата заработной платы натурой может быть разрешена в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной. При этом необходимо обеспечить, чтобы выдаваемые товары могли быть использованы для личного потребления трудящегося и его семьи, а стоимость товара не была занижена.

К государственным гарантиям Трудовой кодекс относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Статья 136 ТК РФ в соответствии со сложившейся традицией и требованиями Конвенции МОТ № 95 устанавливает место и сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо (в случаях, предусмотренных коллективным договором или трудовым договором) перечисляется на счет в банке.

Установлены и сроки выплаты заработной платы - не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выплаты устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет за собой неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц. Во-первых, работодатель за каждый день задержки выплаты заработной платы выплачивает компенсацию (ст. 236 ТК РФ). Во-вторых, руководители и иные должностные лица организаций, виновные в задержке выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 195, 362, 419 ТК РФ), административной (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ)) и уголовной (ст. 145-1 УК РФ) ответственности. В-третьих, работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), то есть приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств.

Право на приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы впервые введено Трудовым кодексом и не всеми специалистами толкуется однозначно. Так, некоторые из них полагают, что это самостоятельное правовое явление, другие рассматривают приостановку работы в порядке ст. 142 ТК РФ как частный случай самозащиты трудовых прав.

В случае задержки выплаты заработной платы на 15 дней и более работник может приостановить выполнение трудовых обязанностей, письменно предупре-

¹ Об охране заработной платы: Конвенции МОТ от 01 июля 1949 № 95// Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 5.

див работодателя. Приостановка продолжается до выплаты причитающихся работнику денежных сумм.

Этот период не оплачивается, а работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должен присутствовать на работе, если иное не установлено по соглашению сторон.

Для некоторых категорий работников такая форма самозащиты запрещена. К ним относятся: государственные служащие, работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, работники организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, и др. (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Выше были вкратце охарактеризованы гарантии права работника на получение справедливой заработной платы. Эти гарантии предусмотрены Трудовым кодексом, их реализация не выходит за пределы собственно трудовых отношений. Наряду с ними ст. 130 ТК РФ называет ряд гарантий, которые имеют межотраслевое значение и обеспечиваются не только и не столько нормами трудового права, сколько нормами других отраслей законодательства. К ним, в первую очередь, относится ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя.

Трудовое законодательство предусматривает перечень оснований удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю. Кроме этого, в некоторых случаях допускается и удержание излишне выплаченной заработной платы (ст. 137 ТК РФ). Установлены и определенные ограничения размера удержания из заработной платы (ст. 138 ТК РФ). Эти ограничения касаются удержания не только по распоряжению работодателя, но и по исполнительным документам.

Следующая гарантия, имеющая комплексный характер, это обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью¹.

Специальные гарантии предусмотрены в случае признания работодателя банкротом. Статья 2 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»² признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты вы-

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ// СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; СЗ РФ. 2015. N 29 (часть I). Ст. 4384.

² О несостоятельности (банкротстве): федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ// Рос. газета. 2002. N 209-210; СЗ РФ. 2015. N 29 (часть I). Ст. 4362.

ходного пособия и оплаты труда). Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (п. 5 ст. 95 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

Еще одна гарантия комплексного характера, не предусмотренная непосредственно Трудовым кодексом, но действующая на территории РФ в силу ее международных обязательств (ст. 10 ТК РФ), это запрещение цессии в отношении заработной платы.

Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949), которая была ратифицирована СССР 31.01.61 и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции № 95 заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна¹.

Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Трудовой кодекс устанавливает и особые гарантии по оплате труда, которые не упомянуты в ст. 130, однако нашли закрепление в нормах главы 21. Это оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К особым условиям, которые определяют повышенную оплату труда работников, ст. 146 ТК РФ относит такие факторы, как вредность, опасность, тяжесть работы, неблагоприятные климатические и иные особые условия выполнения работы.

Установление повышенной оплаты за работу в особых условиях призвано компенсировать неблагоприятное воздействие производственных либо климатических факторов на состояние здоровья работника. Повышенная оплата (как правило, это тарифная ставка, установленная для нормальных условий труда, плюс доплата) должна устанавливаться по результатам аттестации рабочих

¹ О защите заработной платы: Конвенция МОТ от 01 июля 1949 № 95 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. N 5.

мест на основании Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями также производится в повышенном размере (ст. 148 ТК РФ). В зависимости от степени тяжести этих условий и длительности проживания и работы в неблагоприятных климатических зонах тарифная часть заработной платы повышается на основе районных коэффициентов и надбавок к заработной плате от 1,1 до 2 раз¹.

Как видно из сказанного выше, работа в особых условиях связана с воздействием неблагоприятных факторов (производственных, климатических или иных) и всегда подлежит повышенной оплате. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), связана с повышенной интенсивностью труда, с выполнением работы, тарифицируемой ниже, чем присвоенный работнику разряд, с выполнением работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Трактовка условий, отклоняющихся от нормальных, зависит от того, какой смысл вкладывается в понятие «нормальные условия труда». Статья 149 ТК РФ может толковаться расширительно, поскольку не содержит исчерпывающего перечня условий труда, отклоняющихся от нормальных.

Рассмотрим основные случаи оплаты труда при отклонении от нормальных условий.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ) основана на следующих правилах.

При повременной оплате труда работники, выполняющие работы различной квалификации, оплачиваются по тем тарифным ставкам (окладам), которые установлены для работ (должностей) более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. Если рабочий выполняет работу, тарифицированную выше, чем присвоенный ему разряд, оплата производится по разряду выполненной работы. В том случае, когда рабочему приходится выполнять работу низшего разряда, оплата его труда может понизиться. Поэтому введена специальная норма о выплате в таких ситуациях межразрядной разницы (разницы между тарифной ставкой разряда, установленного рабочему, и ставкой для разряда выполненных работ).

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (ст. 151 ТК РФ) устанавливается по соглашению сторон трудового догово-

¹ Забейворота А. И. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013. С. 217.

ра¹. Законодательство не предусматривает никаких ограничений при установлении этой доплаты в отличие от существовавшего в советский период ограничения (не более 50 от оклада и т.д.).

Размеры доплат определяются с учетом конкретных условий. На практике это обычно 30-50% оклада (ставки) по совмещаемой профессии (должности), хотя возможно установление и более высоких размеров. Иногда размеры доплат за совмещение профессий определяются в коллективном договоре. В этом случае сохраняется возможность их повышения по договоренности между работником и работодателем.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается в повышенном размере: за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. В целом в течение двух дней подряд сверхурочные работы не могут превышать 4 часов.

Компенсация сверхурочной работы может осуществляться и в денежной форме, и путем предоставления дополнительного времени отдыха (отгула). Его продолжительность не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно.

Статья 152 ТК РФ устанавливает минимальные размеры компенсации. Они могут быть повышены в коллективном договоре (положении об оплате труда) или по соглашению сторон. В коллективных договорах довольно часто встречается норма об оплате сверхурочной работы в двойном размере.

Правила оплаты сверхурочных работ применяются при всех режимах рабочего времени, в том числе при суммированном учете рабочего времени, и независимо от используемой системы оплаты труда (сдельная или повременная). Поскольку на работодателя возложена обязанность по учету рабочего времени, он должен соблюдать условие о непревышении 120 часов в год сверхурочных работ.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) по общему правилу производится не менее чем в двойном размере.

Правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни зависят от применяемой системы оплаты. Сдельщикам работа оплачивается не менее чем по двойным расценкам. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, выплачивается не менее двойной ставки за фактически отработанное время. Работники, оплачиваемые на основе месячного оклада, получают дополнительно не менее одинарной часовой или дневной ставки. Это в том случае, когда работа в праздничный день производилась в пределах месяч-

¹ Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. С. 386.

ной нормы рабочего времени. Если работа производилась сверх месячной нормы, работнику производится доплата не менее двойной часовой или дневной ставки.

Особые правила установлены для творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, и профессиональных спортсменов. Оплата их работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника вместо повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Право на доплату за работу в ночное время предусмотрено ст. 154 ТК РФ. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже чем это установлено законом или иным нормативным правовым актом (ст. 149 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ). Трудовой кодекс (и другие законодательные акты РФ) не предусматривает минимальных (гарантированных на законодательном уровне) размеров доплаты за работу в ночное время. Однако для работников некоторых отраслей промышленности установлены повышенные размеры доплат.

Таким образом, государство уделяет большое внимание институту оплаты и нормирования труда. Правовое регулирование заработной платы и нормирования труда осуществляется в основном централизованно государством и на уровне работодателя в виде локальных нормативных актов, а также и на договорных началах в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем отличие понятий «оплата труда» и «заработная плата»?
2. Перечислите основные принципы организации заработной платы, раскройте их содержание.
3. Расскажите о централизованном и децентрализованном регулировании заработной платы.
4. Каким образом организована заработная плата в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней?
5. Системы оплаты труда.

6. Что такое стимулирующие выплаты? Виды и порядок их установления.
7. Какова оплата труда при отклонении от нормальных условий работы?
8. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
9. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
10. Расскажите о возможных удержаниях из заработной платы. Для проведения каких из них не требуется издания приказа и согласия работника?

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице.

п/п	Метод правового регулирования заработной платы	Источники права	Общая характеристика
	Государственное нормирование		
	Негосударственное нормирование (социальное партнерство)		
	Коллективно-договорное регулирование		
	Индивидуально-договорное регулирование		

Задачи

Задача 1. Слесарь Токарев в связи с ликвидацией аварии на производстве был вызван 9 мая на работу. Получив за этот день отгул, Токарев поставил перед администрацией вопрос об оплате его работы в праздничный день.

Какое решение должна принять администрация предприятия?

Задача 2. В связи с необходимостью проведения инвентаризации и переоценки материальных ценностей на заводе металлоконструкций «Гермес» администрация пригласила в январе 2015 года четырех счетоводов, предупредив их о временном характере работ. Двое из них были заняты на указанных работах в течение трех месяцев, а двое других - в течение пяти месяцев.

При расчете все эти работники потребовали выплаты им двухнедельного выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с этим возникло разногласие, которое не удалось решить путем переговоров и счетоводы подали исковое заявление в суд.

Какое решение должен вынести суд и на основании каких норм?

Задача 3. Рабочие горнодобывающего предприятия «Кемерово-4» обратились в августе 2015 года о взыскании с предприятия доплаты до среднего заработка за время их вынужденного простоя. Простой произошел в мае по причине приостановки конвейерной линии шахты вследствие ненадлежащего технического обслуживания.

Администрация произвела с рабочими расчет исходя из половины тарифных ставок.

Какое решение должен вынести суд и на основании каких норм?

Задача 4. Работники ОАО «Гусь-Хрустальный» в связи с несвоевременной выплатой заработной платы в течение трех месяцев, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы изделиями предприятия в полном объеме. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а именно ст. 131 ТК РФ, а также действующий на заводе коллективный договор не предусматривают порядка выплаты заработной платы произведенной продукцией.

Правомерны ли требования работников?

Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 5. До 1 января 2015 года администрация хлебного завода осуществляла выплату заработной платы через кассу предприятия. 15 ноября 2014 года ею было принято решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в банке через банкомат. Банком были подготовлены пластиковые карточки. Часть рабочих отказалась получать пластиковые карточки, обратились в суд с требованием о признании неправомерными действий администрации по изменению способа выплаты работникам заработной платы без согласования с трудовым коллективом. Представителем был подан иск в суд.

Возражая против исковых требований, администрация завода заявила, что действующее законодательство не предусматривает обязанности работодателя согласовывать с работниками способ выплаты заработной платы. Кроме того, администрация завода обеспечила работникам возможность получения заработной платы в банкоматах.

Какой порядок выплаты заработной платы предусмотрен ТК РФ?

Насколько правомерны требования работников предприятия?

Задача 6. 1 июля 2015 года учитель младших классов Петрова уволилась по собственному желанию. 15 июля - в день увольнения, она получила полный расчет: компенсацию за 21 день - неиспользованную часть отпуска за 2014 рабочий год; отпускные за 2013 год в расчете 56 календарных дней. Петрова не согласилась с размером компенсации и потребовала пересчета суммы причитающейся ей компенсации за неиспользованный отпуск, так как при исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск администрация неправомерно не учла произведенные Петровой выплаты:

- 11 мая 2015 года выплаченную Петровой премию за подготовку учеников младшей школы к празднику День Победы;

- 1 июня 2015 года выплаченную Петровой сумму материальной помощи.

Каков порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков?

Правомерны ли требования Петровой?

Задача 7. В связи с необходимостью подготовки выставки авангардного искусства директор музея обязал сотрудников музея в течение семи дней (включая выходные дни – субботу и понедельник), предшествующих открытию экспозиции, оставаться после работы на три часа.

При получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц сотрудники музея обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, работу в выходные дни, и обратились за разъяснениями к директору музея. Директор музея объяснил, что согласно действующему коллективному договору для сотрудников музея установлен ненормированный режим рабочего времени, в связи с чем им предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. Поэтому у администрации отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день. Сотрудники составили исковое заявление с требованием компенсировать сверхурочную работу и работу в выходные дни.

Как соотносятся понятия «ненормированный режим рабочего времени» и «сверхурочная работа»?

Правомерна ли позиция директора музея?

Будут ли удовлетворены исковые требования сотрудников музея?

Задача 8. При выплате заработной платы мастеру Красько возник вопрос о размере допустимых удержаний.

В бухгалтерии предприятия имеется исполнительный лист на взыскание алиментов на содержание трех несовершеннолетних детей и приговор суда об осуждении его к исправительным работам с удержанием 10 % заработка.

Каков перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя?

Какое решение следует принять расчетному отделу бухгалтерии по данному вопросу?

Задача 9. По протесту прокурора областной суд в порядке надзора отменил решение районного суда, удовлетворившего иск инженера Парфенова о взыскании премии из фонда материального поощрения.

В определении областного суда было указано, что районный суд без достаточных оснований удовлетворил иск Парфенова, поскольку Парфенов не выполнил производственные нормы, предусмотренные положением о премировании – приложением к коллективному договору.

Администрация предприятия предложила Парфенову вернуть неправильно начисленную премию. Парфенов отказался, ссылаясь на решение суда. По распоряжению администрации с Парфенова удержали 50% заработной платы с целью вернуть выплаченную премию.

Выплата премиального вознаграждения является правом или обязанностью работодателя?

Какое решение должен вынести суд?

Глава 5.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

(ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ)

§1. Понятие, предмет индивидуального трудового спора, стороны и причины возникновения

Трудовые споры – институт не новый в трудовом законодательстве. Ранее действовавший Кодекс законов о труде 1971 года содержал главу XIV, которая называлась «трудовые споры» и представляла собой совокупность норм, регулирующих порядок разрешения трудовых споров¹. Ранее действовавшее законодательство содержало только понятие «коллективный трудовой спор». Новый Трудовой кодекс Российской Федерации предусмотрел в части 5 раздел XIII «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», где содержится легальное определение понятия «индивидуальный трудовой спор» (ст. 381).

В теории трудового права выделены родовое понятие – «трудовые споры» и видовое - «коллективный» и «индивидуальный трудовой спор». В Большом юридическом словаре не раскрыто понятие «трудовой спор», тем не менее, ряд авторов учебных пособий (в частности, С.П.Маврин и Е.Б.Хохлов) рассматривают трудовой спор как «правовое понятие, включающее в себя разнообразные конфликтные ситуации, которые возникают в связи с трудовой деятельностью»².

Большой юридический словарь так определяет индивидуальный трудовой спор: это «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению таких споров»³.

Предметом анализа в данном учебном пособии является рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами: понятие и возникающие проблемы

¹ Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г.: утратил силу // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

² Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебное пособие. М.: Юрист, 2003. С.525.

³ Индивидуальный трудовой спор // Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских; 2-е изд., перераб. доп. М.: Инфра-М, 2000.

разрешения¹. Предполагаем, что к проблемам разрешения индивидуальных трудовых споров следует отнести:

Во-первых, на уровне правотворчества:

А) пробелы в праве;

Б) противоречие норм права.

На уровне правоприменения:

А) сложность разрешения;

Б) работник – слабая сторона.

На уровне исполнения решения:

А) несвоевременное исполнение решения суда или

Б) невозможность его исполнить.

Правоотношения, возникающие по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке (в судах общей юрисдикции)², регулируются нормами материального и процессуального права³. В связи с этим изучение норм Конституции РФ от 12 декабря 1993 г., федеральных конституционных законов («О судебной системе» от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ⁴), Гражданского⁵ и Гражданско-процессуального кодексов⁶, федеральных законов («О прокуратуре Российской Федерации»⁷, «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности»⁸, «О мировых судьях Российской Федерации»¹) становится необходимым.

¹ По мнению В.И. Миронова, в Особенную часть трудового права следует отнести и такой «нетрадиционный» новый институт, как индивидуальные трудовые споры. См.: Миронов В.И. Трудовое право России: учебное пособие. М., 2005. С.22-24; Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2009. №4. С. 104.

² Нами используется термин «досудебное» в смысле «неюрисдикционное разрешение индивидуальных трудовых споров». Считаем не принципиальным в рамках данной работы отличие терминов «досудебное» и «внесудебное» рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

³ Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения // Трудовое право. 2006. №8. С. 37-38; Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях // Трудовое право. 2008. №5. С. 60-64.

⁴ О судебной системе Российской Федерации : федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ (с изм. и доп. на 09.11.2009 г.) // СЗ РФ. 1997. №1. Ст. 1.

⁵ Гражданский кодекс РФ: часть первая : федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (по сост. на 01.09.2015) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁶ Гражданский процессуальный кодекс РФ) : федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изм. и доп. на 01.09.2015) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

⁷ О прокуратуре Российской Федерации : федеральный закон в ред. от 17.11.1995 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп. на 01.09.2015) // Рос. газета. 1996. 30 ноября.

⁸ О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности : федеральный закон РФ от 12.12.1996 года № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Изучение законодательства раскрывает механизм правового регулирования, но не дает ответа на возникающие сложности и противоречия применения норм. В связи с этим необходимым представляется изучение материалов судебной практики: постановлений Верховного Суда РФ² – «вида судебной деятельности по применению правовых норм, который связан с выработкой правоположений на основе раскрытия смысла и содержания применяемых норм, а в необходимых случаях их конкретизации и детализации», а также судебных решений³ – «специфического результата, итога этой деятельности (самих правоположений)»⁴.

Конституция Российской Федерации признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения (ч.4 ст.37).

Общие гарантии по защите гражданами своих прав и законных интересов закреплены в статьях 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии с этими статьями каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Трудовым законодательством предусматривается защита прав работников и работодателей как в суде, так и при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудовых споров.

Конституция России, таким образом, закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их тру-

¹ О мировых судьях Российской Федерации : федеральный закон РФ от 17 декабря 1998 года № 188-ФЗ (с изм. и доп. на 01.09.2015) // Рос. газета. 1998. 25 декабря.

² О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17 // Рос. газета. 2003. 2 декабря.; О судебном решении : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // Рос. газета. 2003. 26 декабря; О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №1; О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: постановление Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. №7; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. №8.

³ Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; Дело №2-683/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; дело №2-91/2009 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

⁴ См.: Братусь С.Н., Венгеров А.Б. Понятие, содержание и формы судебной практики // Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975. С. 9-10, 16-17.

довые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

При этом в обязанности юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, и специальных исполнительных органов входит обязанность восстановления субъективных трудовых прав, а также возмещения материального ущерба и компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством¹.

Следует подчеркнуть, что конституционные гарантии не реализуются автоматически в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает субъект, поступая на работу в качестве работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов, в индивидуальном трудовом договоре и не только в нем.

Термин «трудовые споры» появился в Кодексе законов о труде СССР 1971 года. Ранее в трудовом праве употреблялся термин «трудовые конфликты». Трудовое право, получившее развитие во многих западных странах в период после Второй мировой войны (в некоторых странах эта отрасль называется «социальное право», например, во Франции), постепенно отказалось от термина «трудовой конфликт» и стало применять термин «трудовой спор». Думается, что это верный подход, так как конфликт, с точки зрения философии, это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров².

Раздел XIII ТК РФ «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» соединил в себе материальные и процессуальные гарантии обеспечения трудовых прав работников в процессе применения наемного труда. Сюда вошли вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, а также рассмотрение коллективных и индивидуальных трудовых споров³.

¹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М.: Владос, 2004. С.279.

² Там же. С.280.

³ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. 2002. № 10. С.27.

Понятие «трудовой спор» надо отличать от понятий «разногласие сторон», «трудовое правонарушение». И вот почему.

Возникновению трудовых споров предшествуют трудовые правонарушения, то есть виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Когда же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Само трудовое правонарушение нельзя считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор, лишь когда оно не урегулировано самими сторонами¹.

Таким образом, как правило, трудовому спору предшествуют: трудовое правонарушение и его оценка субъектами спорного правонарушения. Работник может урегулировать разногласие самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с администрацией.

Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Если изобразить динамику возникновения трудового спора по его ступеням, то она будет следующей:

- а) трудовое правонарушение (действительное или «по мнению» правомочного субъекта);
- б) различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);
- в) попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;
- г) обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган и вследствие этого возникновение трудового спора.

Трудовой спор может возникнуть без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта. По мнению Л.Н. Анисимова, трудовой спор – это разногласия об осуществлении

¹Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры... С.280.

или установлении субъективных трудовых прав, разрешаемые юрисдикционными органами в соответствующем закону порядке¹.

ТК РФ сохраняет общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС), создаваемых в организациях и в суде. При этом не изменяется компетенция комиссии, порядок принятия решения и его исполнения. По существу, сохраняется процедура обращения в суд и порядок рассмотрения дела судом, исполнение решений о восстановлении на работе.

Вместе с тем в Трудовом кодексе РФ предусмотрены и новые правила решения индивидуальных трудовых споров. К примеру, уточняется понятие индивидуального трудового спора, его субъекты и предмет. Определяется новый порядок создания комиссии по трудовым спорам, расширяется круг трудовых споров, к которым теперь относятся и споры об отказе в приеме на работу, и споры о дискриминации в сфере труда.

Статья 381 ТК РФ гласит: «Индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные между работодателем и работником разногласия по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

По мнению И.А. Костян, в основе любого индивидуального трудового спора лежит разногласие, которое возникает между работником, с одной стороны, и работодателем – с другой. Основной целью разрешения индивидуального трудового спора является урегулирование возникших разногласий путем вынесения сторонами спора соответствующим юрисдикционным органом решения, обязательного к исполнению, либо путем достижения работником и работодателем взаимоприемлемого соглашения².

Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров отличается от процедуры разрешения коллективных трудовых споров. В связи с этим необходимо выделить два критерия отличия индивидуального трудового спора от коллективного:

- предмет разногласий, составляющих основу трудового спора;
- субъектный состав.

¹ Анисимов Л.Н. Указ. раб.

² Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. 2002. №10. С.28.

Обязательной стороной коллективного трудового спора должен быть коллектив работников; коллективный трудовой спор отнесен законодателем исключительно к заключению, изменению или выполнению коллективного договора, соглашения¹.

Предметом же индивидуального трудового спора является существо требований работника по вопросам:

- применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- применение положений коллективного договора или соглашения;
- применение трудового договора;
- установление тому или иному работнику новых или изменение существующих индивидуальных условий труда;
- необоснованный (дискриминационный) отказ в приеме на работу².

Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате ему заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.

Другими словами, разногласие, которое лежит в основе индивидуального трудового спора, как правило, возникает по поводу применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, к индивидуальному трудовому правоотношению, сторонами которого являются конкретный работник и работодатель.

Причины возникновения трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений. Иными словами, это нарушения каких-либо прав работника или его обязанности перед работодателем. Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. Частными причинами индивидуальных трудовых споров являются: стремление работников оспорить правомерные (неправомерные) действия работодателя; желание установления новых условий труда; проявление со стороны работодателя бюрократизма; преследование за критику; пренебрежительное отношение к правам и законным интересам работников. Со стороны работников может

¹ Нуртдинова А.Ф. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров// Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. М., 2002. С. 943-955.

² Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры... С.286.

проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде дисциплинарных проступков, некачественного выполнения производственных заданий¹.

На возникновение трудовых споров влияют, кроме причин, также и условия или обстоятельства спора. По отношению к спорящей стороне они носят объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или же имеющиеся недостатки в самом трудовом законодательстве.

Условия возникновения индивидуальных трудовых споров бывают:

а) экономического характера – к ним относятся, например, финансовые проблемы предприятия, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной плате, плохая организация труда;

б) социального характера – например, растущая разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников², неорганизованный досуг;

в) правового характера. К ним относятся:

- законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны;

- неконкретность формулировок в нормативном правовом акте, что позволяет двояко толковать то или иное отношение, приводящее к нарушению прав;

- «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесса (к таким условиям относится сложность восприятия трудового законодательства для работников и работодателя).

Условием трудового спора, как правило, является предшествующая ему конфликтная ситуация. Разрешение трудовых споров требует хороших знаний сути дела, из-за которого произошел конфликт, выяснения его сторон, определение их правового статуса, причин и условий возникновения конфликта, обстоятельств разногласий и их предмета. Как известно, спор возникает вследствие нарушения или неудовлетворения одной стороны в отношении другой какого-либо интереса. В этом случае определяется правомерность предъявления претензий и обязанность их удовлетворения.

Новыми обстоятельствами возникновения трудовых споров в современной России является сложная социальная экономическая обстановка, вызванная спадом производства и сокращением рабочих мест, неправомерными увольне-

¹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры ... С.284.

² Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1999. С. 8-12.

ниями и сокращениями в организациях, увеличением нагрузки на работников вследствие сокращений рабочих мест¹.

Следует отметить, что ТК РФ 2001 г. устранил недостатки, содержащиеся в нормах КЗоТ РФ, определив достаточно четко круг субъектов, являющихся сторонами индивидуального трудового спора. Так, в КЗоТ РФ кроме работника и работодателя (администрации), другие физические лица, выступающие на самом деле стороной спора, названы не были².

Согласно ч.2 ст.381 ТК РФ, индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Согласно ч.1 ст.20 ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем. Работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ любой отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Поэтому с иском в суд о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным может обратиться лицо, которое еще не является работником, а только имеет намерение заключить трудовой договор. Лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, может быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку наделено правом обжаловать необоснованный, с его точки зрения, отказ в приеме на работу. В связи с этим следует отметить, что в силу ст.16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является судебное решение о заключении трудового договора.

С другой стороны, и лицо, которое уже не является работником, также вправе обратиться в суд за защитой своих прав. Например, работник, с которым работодатель прекратил трудовые отношения (в случае расторжения трудового договора) и который по тем или иным причинам не согласен с увольнением (прекращением трудовых правоотношений), уже не является субъектом трудовых правоотношений, вместе с тем он может выступить стороной индивидуального трудового спора. В соответствии со ст.391 ТК РФ он имеет право

¹ Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. №5. С. 5-8.

² Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового...С.28.

обратиться в суд с иском о восстановлении его на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

Представляется важным выяснение вопроса, состоят ли стороны в трудовых отношениях или нет. Нередко между сторонами заключается гражданский договор, тогда как фактически между ними установились трудовые отношения. В связи с этим представляется важной позиция Верховного Суда РФ, изложенная в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (с учетом изменений, внесенных постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 №63)¹, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права². Например, если заключен договор найма рабочей силы, но работник осуществляет определенную трудовую функцию в режиме рабочего времени, регулярно и в установленные дни получает денежные вознаграждения, с которых удерживается налог с физических лиц, то суд может признать данные правоотношения как трудовые.

Следовательно, одной из сторон индивидуального трудового спора может выступать не только работник, но и лицо, которое еще не является работником, а также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем. Например, может возникнуть спор между работодателем, с одной стороны, и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, - с другой³.

§2 . Порядок досудебного разрешения индивидуального трудового спора

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются с соблюдением определенной процедуры рассмотрения существа разногласий в соответствующих юрисдикционных органах, которые наделены полномочиями в соответствии с законом.

Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров закреплена не только в ТК РФ, но и в ряде иных федеральных законов. В первую очередь, это

¹ О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №1.

² Там же.

³ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора... С.29.

Гражданский процессуальный кодекс РФ, который достаточно жестко регламентирует процедуру разрешения индивидуального трудового спора в судах общей юрисдикции.

Не являются нормативными правовыми актами, но обязательны для применения судами постановления Пленумов Верховного Суда СССР и РСФСР (Российской Федерации).

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в общем порядке создана система органов специализированной трудовой юрисдикции, наделенных правом разрешать индивидуальные трудовые споры, которая включает:

- комиссию по трудовым спорам (КТС);
- суды общей юрисдикции.

Как правило, работник, прежде чем обратиться в суд, должен подать заявление в комиссию по трудовым спорам как первичный орган по рассмотрению трудовых споров. Право на обращение в суд он приобретает в том случае, если сочтет решение КТС незаконным или необоснованным либо если решение КТС не состоится в установленный срок по тем или иным причинам. Такой порядок рассмотрения трудовых споров трудового права принято называть общим.

В определенных случаях, с учетом особенностей предмета спора либо при отсутствии в организации комиссии по рассмотрению трудовых споров, обращение работника в суд не обусловлено предварительным рассмотрением спора в КТС. В этих случаях судебный порядок защиты права действует непосредственно. Следует отметить, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, минуя КТС (ст.391 ТК РФ).

Согласно ч.2 ст.383 ТК РФ федеральными законами может быть установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.

К отдельным категориям работников, в частности, относятся:

- руководящие работники, избираемые, утверждаемые или назначаемые на должности высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в составе РФ;
- судьи;
- прокуроры, их заместители и помощники.

Например, процедура разрешения индивидуальных трудовых споров по вопросам прохождения службы прокурорскими работниками регламентирована Федеральным законом от 17.01.92 г. «О прокуратуре РФ». Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров, одним из субъектов которых выступает

государственный служащий, предусмотрена Федеральным законом от 31.07.95 г. «Об основах государственной службы РФ».

Исходя из смысла ч.2 ст.383 ТК РФ, наряду с перечисленными выше юрисдикционными органами, к органам, наделенным правомочиями разрешать индивидуальные трудовые споры отдельных категорий работников, следует отнести и другие органы, в соответствии с федеральными законами наделенные правом разрешать споры отдельных категорий работников. Условно назовем их органами административной юрисдикции.

К числу специализированных органов следует также отнести Государственную инспекцию труда, которая по существу разрешает индивидуальный трудовой спор в административном порядке, хотя это прямо ТК РФ не предусмотрено.

Однако наличие органов административной юрисдикции не препятствует указанным лицам обращаться в суды общей юрисдикции за разрешением спора, за защитой своих прав. Это обусловлено общими конституционными нормами прямого действия, закрепленными в п.п.1,2 ст. 46 Конституции РФ, которыми гарантирована судебная защита и возможность обжалования решений, действий (бездействий) органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц.

Согласно ч.2 ст.385 ТК РФ предусмотрена стадия, на которой работник обязан самостоятельно или с участием своего представителя предпринять попытку урегулировать разногласия, возникшие в ходе применения трудового законодательства, при непосредственных переговорах с работодателем. Если на данной стадии противоречия не устранены и не найдено решение, удовлетворяющее обе стороны, работник вправе обратиться в КТС за защитой своих субъективных прав.

Процедура и гарантии урегулирования таких разногласий законом не определены. Так, в ТК РФ отсутствуют нормы, препятствующие обращению работника в КТС, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. С другой стороны, не регламентирована обязанность работодателя принять участие в урегулировании разногласий. Кроме того, нормами ТК РФ не предусмотрена возможность отказа в принятии заявления работника КТС в связи с невыполнением им требований урегулирования разногласий при непосредственных переговорах с работодателем.

Следует отметить, что порядок урегулирования разногласий до обращения в КТС является самым оптимальным способом разрешения индивидуальных тру-

довых споров в организации. Именно на этой стадии урегулирования разногласий часто можно найти решение, удовлетворяющее обе стороны. Такое решение принимается путем переговоров. Представляется, что именно такой способ позволяет восстановить нарушенные права и, как правило, не влечет за собой негативных последствий. Поэтому КТС на стадии принятия заявления работника о восстановлении нарушенного права должна разъяснить ему процедуру урегулирования разногласий до стадии рассмотрения спора в КТС и предложить предпринять попытку проведения переговоров непосредственно с работодателем.

Нужно иметь в виду, что переговоры могут проводиться самим работником или с участие уполномоченного им представителя. Под представительством в данном случае следует понимать деятельность одного лица в интересах другого, осуществляемую на основании предоставленных ему полномочий в целях получения наиболее благоприятного решения, а также для оказания представляемому помощи в реализации его прав и предотвращения их нарушения в ходе переговоров.

Федеральный закон от 12.01.96 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает право профсоюзов представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (ст. 11). Следовательно, представителем работника в процессе урегулирования разногласий могут быть указанные органы.

Однако, по-видимому, участие в непосредственных переговорах с работодателем следует принимать не указанным органам в целом, а уполномоченным организациям, которым законом, уставом или положением предоставлено право защищать, права и интересы членов этих организаций.

Представлять интересы работника может также приглашенный им адвокат. В случае если стороной разногласия является работник, не достигший 18-летнего возраста, его интересы может представлять законный представитель.

Кроме того, представителями работника могут быть иные уполномоченные на то лица.

В соответствии с ч.2 ст.385 ТК РФ представитель работника не наделен правами вести переговоры с работодателем по урегулированию разногласий в отсутствие самого работника. Тем не менее, представитель работника вправе провести переговоры с работодателем от имени работника, если такое волеизъявление исходит от самого работника и содержится в надлежаще оформленном документе. Таким документом может быть, например, доверенность, выданная и удостоверенная в установленном законом порядке.

§ 3. Комиссия по трудовым спорам, ее компетенция. Порядок обращения в КТС. Рассмотрение существа спора и порядок принятия и исполнения решения КТС

Комиссия по трудовым спорам по-прежнему является досудебным органом, разрешающим индивидуальные трудовые споры. Однако порядок ее формирования, компетенция, процедура рассмотрения спора претерпели существенные изменения.

Теперь комиссия по трудовым спорам формируется на паритетных началах, т.е. из равного числа представителей работников и работодателя. Вопрос о количественном составе КТС решается самой организацией. Количественный состав КТС зависит от численности работников организации: чем больше количество работников, тем, видимо, больше должна быть КТС. Следует учитывать и такое обстоятельство, как наличие КТС в структурных подразделениях.

КТС образуется по инициативе работников и работодателя. Это значит, что в случае, если ни одна из сторон не проявила инициативы по созданию КТС, комиссия в организации может отсутствовать. Юридическая ответственность за отсутствие КТС в организации не предусмотрена. Вместе с тем игнорировать инициативу формирования КТС в организации не вправе ни одна из сторон. Поэтому в случае обращения работников (работодателя) с предложением организовать КТС работодатель (работники) обязан предпринять все предусмотренные законом усилия для формирования на паритетной основе КТС. Работодатель должен назначить своих представителей в КТС, а работники должны на общем собрании избрать своих представителей.

Статьей 384 ТК РФ предусматривает два способа избрания представителей работников в состав КТС:

- избрание на общем собрании работников;
- делегирование представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании.

В первом случае порядок избрания определяется самим собранием, поскольку нормы ТК РФ не регламентируют эту процедуру. Должны быть определены такие вопросы, как порядок голосования (открытое или тайное); порядок учета количества голосов, необходимого для избрания членов КТС (простое или квалифицированное большинство).

Процедура избрания представителей в КТС путем делегирования работников представительным органом с последующим утверждением на общем собрании также не определена законом. Отсутствие четкой регламентации такой процедуры, с одной стороны, представляет работникам организации довольно

большую свободу выбора путей избрания своих представителей, с другой стороны, вероятно, может повлечь за собой разногласия, например, между членами профсоюза и работниками, не являющимися членами профсоюза.

Избранным в состав КТС считается представитель, которого, во-первых, делегировал представительный орган работников и, во-вторых, утвердило общее собрание работников. Поэтому в случае, если решением общего собрания кандидаты, делегированные представительным органом работников, по каким-либо причинам не утверждены, следует признать, что избрание не состоялось. Тогда общее собрание работников само должно избрать своих представителей в члены КТС.

Принятое решение об утверждении делегированного представителя работников в КТС является окончательным и не подлежит дальнейшему утверждению.

Представители работодателя в КТС назначаются приказом руководителя организации.

Законом не урегулирован порядок определения численного состава КТС. По всей вероятности, предложение о численном составе должно исходить от стороны, выступившей с инициативой создания КТС. Если создание КТС в организации явилось следствием совместного решения работников и работодателя, то количественный состав комиссии определяется на совместном заседании представителей работодателя и работников.

Члены КТС избираются на весь срок полномочий комиссии. Для обеспечения деятельности КТС ее члены из своего состава избирают председателя и секретаря. Порядок избрания, а также компетенция председателя и секретаря КТС определяются самой комиссией, поскольку законом это не предусмотрено. Права и обязанности председателя и секретаря КТС также не определены законом. Представляется, что к обязанностям секретаря комиссии относятся в основном техническая работа: ведение делопроизводства, в т.ч. регистрация поступивших в комиссию заявлений работников, подготовка и выдача надлежаще заверенных копий решений, хранение дел и др.

В обязанности председателя КТС входит организация деятельности комиссии: подготовка материалов к заседаниям, ведение заседаний КТС при разрешении индивидуальных трудовых споров, подготовка проектов решений, подписание протокола заседания КТС, удостоверение принимаемых комиссией решений.

Свою деятельность в комиссии по трудовым спорам могут осуществлять только постоянные члены. Участие в комиссии временных членов не преду-

смотрено ТК РФ. Вопрос о порядке работы КТС в случае выбытия ее отдельных членов по различным причинам (увольнение, перевод в другое структурное подразделение и т. д.) не регламентирован ТК РФ. Однако в законе закреплён принцип паритетности формирования и работы комиссии. Поэтому представляется, если из КТС выбыл представитель работников, вопрос может быть решен путем избрания работниками своего представителя на общем собрании либо путем делегирования представителя профсоюзным органом с последующим утверждением на общем собрании. В случае выбытия из КТС представителя работодателя вопрос подлежит урегулированию путем назначения представителя работодателя соответствующим приказом руководителя организации.

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в отдельных структурных подразделениях. Такие комиссии формируются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. Порядок образования и работы таких КТС аналогичен тому, по которому создается и функционирует КТС организации в целом. Однако компетенция КТС структурного подразделения ограничена разрешением индивидуальных трудовых споров в пределах полномочий этих подразделений.

ТК РФ закрепляет обязанность работодателя осуществлять техническое обеспечение деятельности комиссии, т.е. предоставлять помещение, необходимое для проведения заседаний, оргтехнику, бумагу. Кроме того, руководитель организации в приказе о назначении своих представителей в КТС одновременно может решить вопрос о выделении постоянного работника для ведения работы по организационно-техническому обслуживанию КТС.

Под компетенцией КТС понимается совокупность ее полномочий по принятию подведомственного ей спора: правомочия принимать заявления работников; рассматривать их; выносить решения, имеющие обязательную силу для сторон спора; выдавать удостоверения, имеющие силу исполнительного документа, на принудительное исполнение решения (в случае если они не выполняются в установленный законом срок добровольно); восстановить пропущенный срок исковой давности в случаях, предусмотренных законом.

КТС является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

К индивидуальным трудовым спорам, рассматриваемым КТС, относятся споры, возникающие по поводу начисления и выплаты заработной платы, в т. ч. надбавок, доплат, премиальных вознаграждений, предусмотренных системой оплаты труда; применения мер дисциплинарной ответственности.

Следует отметить, что со вступлением в силу ТК РФ компетенция КТС несколько изменилась. В соответствии с требованием ст.391 ТК РФ споры о незаконном переводе работника на другую работу отнесены теперь к исключительной подведомственности суда. Кроме того, КТС не вправе рассматривать коллективные трудовые споры, т.е. споры об установлении новых, изменении существующих условий труда, о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Трудовое законодательство не устанавливает досудебную стадию разрешения индивидуального трудового спора, стороной которого является работодатель – физическое лицо или религиозная организация. Все индивидуальные трудовые споры, возникающие с данной категорией работодателей, подлежат разрешению непосредственно в суде.

ТК РФ не содержит норм, регламентирующих право КТС на вынесение решения об отказе в принятии заявления в случае, если разрешение спора не относится к ее компетенции. Однако, исходя из общего смысла ст.385 ТК РФ, комиссия обязана отказать работнику в разрешении спора по существу, разъяснив ему порядок его разрешения. Форма такого отказа законом не предусмотрена. КТС не наделены полномочиями выносить такого рода процессуальные документы, однако этот вопрос должен быть рассмотрен на заседании КТС и решение комиссии об отказе в рассмотрении заявления должно найти свое отражение в протоколе ее заседания. В нем следует указать причину отказа в разрешении трудового спора, а также порядок его разрешения. Копия протокола заседания КТС, подписанная ее председателем или его заместителем и заверенная печатью комиссии, должна быть вручена работнику.

Компетенция КТС структурного подразделения организации ограничена определенными рамками. Она вправе принимать заявления и рассматривать только споры, возникающие в ходе применения трудового законодательства по поводу вопросов, отнесенных к компетенции структурного подразделения.

Право обращения в КТС с соответствующим заявлением о разрешении индивидуального трудового спора принадлежит только работнику. Работодатель не вправе обратиться в КТС с заявлением о разрешении трудового спора. Такое право не предусмотрено также представителю работника.

Трудовым законодательством определены сроки обращения в КТС за защитой нарушенного трудового права или законного интереса. Они по существу являются «исковыми», или «давностными», сроками. В соответствии с ч.1

ст.386 ТК РФ установлен 3-месячный срок для обращения работника в КТС за восстановлением нарушенного права. Указанный срок исчисляется со дня, когда работник узнал или должен узнать о нарушении своего права. В силу ч.3 ст.14 ТК РФ сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца, при этом в указанный срок включаются и нерабочие дни. Тем не менее, КТС не вправе отказать работнику в принятии заявления о восстановлении нарушенных прав по причине пропуска им срока исковой давности. Приняв заявление, КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу, одновременно разрешив вопрос о возможности восстановления срока исковой давности. Право восстановить пропущенный срок исковой давности принадлежит КТС.

Срок исковой давности подлежит восстановлению, если причина пропуска указанного срока является уважительной. Критерии определения понятия «уважительная причина» законом не обозначены. Отсутствует даже приблизительный перечень обстоятельств, наступление которых следовало бы рассматривать в качестве уважительной причины. Это понятие является по своей сущности оценочным.

В соответствии с ч.1 ст.387 ТК РФ КТС обязана регистрировать поступившие на рассмотрение заявления работников. Порядок регистрации заявлений не предусмотрен законом. Процедура и способ регистрации поступивших заявлений определяется самой комиссией. В силу сложившейся практики применения норм трудового законодательства, регулирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, комиссии ведут журнал регистрации таких заявлений, куда вносятся:

- порядковый номер заявления;
- дата поступления заявления;
- должность, профессия или специальность работника, обратившегося в КТС;
- существо требования (спора);
- дата назначения заседания КТС (включая дату переноса рассмотрения заявления, а также снятие его с рассмотрения с указанием причины);
- существо вынесенного решения и дата вынесения решения;
- дата исполнения решения (в добровольном или принудительном порядке);
- регистрация заявления работника на выдачу удостоверения, имеющего силу исполнительного листа (с указанием даты обращения работника);
- дата выдачи удостоверения.

Обязанность регистрации поступивших в КТС заявлений должна быть возложена на конкретного члена КТС ее решением. Это может быть секретарь или другой член комиссии.

В ряде организаций КТС ведут журнал назначения трудовых дел к рассмотрению, где содержится:

- дата и время заседания комиссии;
- номера трудовых дел, назначаемых к рассмотрению на заседании КТС, фамилии, имена и отчества работников, обратившихся с соответствующим заявлением в КТС;
- существо спора;
- результаты рассмотрения спора (включая отложения разбирательства, снятие заявления с рассмотрения).

В ч.2 ст.387 ТК РФ установлен срок рассмотрения заявления КТС. В отличие от срока исковой давности, срок рассмотрения индивидуального трудового спора относится к процессуальным срокам, установленным не для работника, а для КТС. Она обязана рассмотреть заявление работника в течение 10 дней со дня его поступления в комиссию. Указанный срок исчисляется в календарных днях со дня, следующего за днем подачи заявления.

Форма обращения в КТС законом не определена, следовательно, работник имеет право подать его лично, а также направить заявление по почте или факсу. Следует иметь в виду, что если заявление в КТС подано работником лично, то днем подачи заявления является день обращения работника в КТС с соответствующим заявлением, подлежащим регистрации.

Следует отметить, что трудовое законодательство не устанавливает жестких требований к заявлению работника, направляемому в КТС. Вместе с тем нормы ГПК РФ предусматривают определенные требования к форме и содержанию искового заявления, которое может быть взято в качестве примера при написании заявления в КТС. Оно должно содержать:

- изложение требований (в чем заключается нарушение прав и законных интересов истца);
- размер денежных сумм, подлежащих, по мнению истца, взысканию;
- обстоятельства, на которых истец основывает свое требование.

Отсутствие таких требований в трудовом законодательстве, к сожалению, на практике влечет за собой ряд негативных последствий, связанных с рассмотрением спора в КТС по существу. В частности, далеко не всегда в заявлении работника содержатся четкие требования о восстановлении нарушенных, по его мнению, прав. Нередко резолютивная часть заявления содержит, например,

просьбу «разобраться», «помочь», «устранить недостатки». В таких случаях КТС провести надлежащую подготовку к рассмотрению трудового спора не удастся, а в ряде случаев это является причиной невозможности разрешения трудового спора в КТС. Поэтому в ходе принятия заявления членам КТС необходимо провести соответствующие переговоры с работником, выявить, какие именно нарушения следует, по его мнению, устранить, в чем он видит нарушение своих прав, другими словами, выявить существо спора, уточнить требования работника, а в ряде случаев сформулировать их. Такую помощь работникам могли бы оказать профсоюзы.

На стадии принятия заявления целесообразно выяснить у работника обстоятельства, которые могут служить доказательствами по данному делу: наличие письменных документов (приказов, распоряжений, докладных, объяснительных, актов), наличие свидетелей по делу. Это поможет решить вопрос об истребовании документов у руководителя организации, о приглашении специалистов, свидетелей для участия в заседании КТС.

Учитывая достаточно короткий срок, установленный трудовым законодательством для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, большое значение для объективного разрешения индивидуального трудового спора на стадии досудебного разбирательства имеет качество подготовительной работы, проводимой КТС для рассмотрения спора по существу. Комиссии необходимо истребовать у руководителя организации необходимые для разрешения спора документы, решить вопрос о целесообразности участия в заседании КТС свидетелей, специалистов. Результат подготовительной работы во многом зависит от четкости формулирования работником своих требований.

ТК РФ не предусматривает обязанности извещения заинтересованных лиц (работника, его представителя, представителя работодателя) о времени и месте проведения заседания КТС. Однако работник или уполномоченный им представитель должны быть извещены о слушании трудового дела, поскольку спор в КТС рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя, за исключением случаев, установленных законом. Не извещение работника о месте и времени проведения заседания КТС влечет за собой отложение разбирательства дела в связи с отсутствием работника по уважительной причине. Несомненно, если у КТС не будет документов, подтверждающих факт своевременного извещения работника (представителя работника) о времени и месте слушания дела, она будет вынуждена признать неявку работника или его представителя на заседание КТС уважительной.

Следует отметить, что ТК РФ не предусматривает обязанность представителя работодателя явиться на заседание КТС и участвовать в рассмотрении спора. Вместе с тем в ТК РФ нет запрета на участие в заседании КТС представителя работодателя, следовательно, он имеет право участвовать в процессе рассмотрения индивидуального трудового спора (в т.ч. изучать материалы дела, задавать вопросы, выяснять обстоятельства по существу трудового спора). Поэтому КТС следует своевременно и надлежащим образом известить представителя работодателя о дате назначения своего заседания по рассмотрению соответствующего заявления, предоставив работодателю право принять участие в разрешении индивидуального трудового спора в лице своих представителей.

Таким образом, КТС должна известить о времени и месте слушания трудового дела заинтересованного работника (его представителя) и работодателя в разумный срок.

Форма уведомления о назначении времени и места заседания комиссии может быть различной. Работник может быть извещен об этом под расписку в момент принятия работником КТС заявления и назначения его к рассмотрению. Его подпись, свидетельствующая об извещении, о времени и месте проведения заседания, может стоять на самом заявлении. Ему также может быть вручено уведомление в определенной форме, копия которого должна храниться в трудовом деле работника. Аналогичное уведомление должно быть вручено руководителю организации.

Комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, специалистов, однако процедура из вызова данной нормой не регламентирована. Законом также не предусмотрена обязанность вызванных лиц явиться на заседание КТС.

Тем не менее, в ряде случаев участие специалистов и свидетелей в рассмотрении существа разногласий между участниками спора может быть вызвано объективными причинами.

В соответствии с нормами гражданского процессуального законодательства свидетели дают показания (а специалисты – пояснения, разъяснения), за достоверность которых несут уголовную ответственность в установленном порядке. Вместе с тем такая ответственность указанных участников процесса не установлена при рассмотрении индивидуального трудового спора в КТС.

Часть 5 ст.387 ТК РФ содержит правило, в соответствии с которым можно определить правомочность заседания КТС.

Правомочным считается заседание комиссии, если на нем присутствует не менее половины членов КТС, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Это не означает, что на каждом заседании комиссии должно быть представлено равное количество представителей работников и работодателя. Принцип паритетности (равенства сторон) соблюдается только в процессе формирования КТС, а при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании КТС равенство членов КТС может и не соблюдаться. Таким образом, при наличии кворума на заседании КТС число представителей работодателя или работников может оказаться больше, чем количество представителей противоположной стороны.

Далее необходимо установить личности присутствующих на заседании КТС и определить возможность рассмотрения дела в присутствии явившихся. Для этого необходимо, чтобы председательствующий на заседании КТС доложил фамилию, имя, отчество работника, обратившегося с соответствующим заявлением, его должность, профессию или специальность; фамилии, имена и отчества присутствующих работника (уполномоченного им представителя) и представителя работодателя (с указанием должности, профессии или специальности); объявить о наличии письменного заявления от работника (его представителя), о рассмотрении заявления в его отсутствие; назвал фамилии, имена и отчества свидетелей и специалистов, присутствующих на заседании; огласил перечень документов, запрошенных комиссией и представленных руководителем организации.

Индивидуальный трудовой спор может быть рассмотрен КТС в отсутствие заинтересованного работника с участием представителя, уполномоченного на это работником. Так, в соответствии с ч.3 ст.387 ТК РФ спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

В случае неявки работника или его представителя КТС обязана отложить рассмотрение заявления. Вторичная неявка работника или его представителя на заседание комиссии при наличии на это уважительной причины не дает право КТС снять заявление с рассмотрения. В этом случае КТС должна повторно отложить рассмотрение заявления. Комиссия обязана установить обстоятельства вторичной неявки работника и его представителя и оценить ее причину. Только если КТС признает причину повторной неявки работника или его представителя на заседание неуважительной, ей предоставлено право снять заявление с рассмотрения.

Таким образом, если на начальном этапе рассмотрения спора будет установлено, что работник или уполномоченный им представитель отсутствуют по уважительным причинам, комиссия должна принять решение об отложении де-

ла и назначить время следующего заседания, о чем известить всех явившихся и уведомить надлежащим образом не явившихся участников спора.

Если на заседании будет установлено, что работник или уполномоченный им представитель вторично не явился на заседание КТС без уважительных причин, КТС вправе вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, о чем работник (его представитель) должен быть извещен надлежащим образом. Решение о снятии заявления с рассмотрения должно быть принято именно на начальном этапе рассмотрения спора. Такое решение не лишает работника права повторно обратиться в КТС с заявлением о рассмотрении спора в пределах установленного законом срока или обратиться непосредственно в суд, минуя КТС.

Рассмотрение заявления комиссией в отсутствие работника или его представителя возможно только при наличии письменного заявления работника (его представителя). В этом случае заявление работника рассматривается по правилам заочного разрешения индивидуального трудового спора.

В случае, когда представитель работодателя изъявил желание участвовать в процессе рассмотрения спора, но не явился на заседание по уважительной причине, о чем своевременно и надлежащим образом известил комиссию, она должна обсудить вопрос об отложении рассмотрения спора в связи с неявкой представителя работодателя.

Отсутствие вызванных на заседание КТС свидетелей и специалистов не является основанием для отложения рассмотрения спора по существу. Однако если КТС с учетом мнения присутствующих сторон спора признает возможным повторить вызов свидетелей и специалистов на другое заседание, такое решение нельзя считать незаконным. В этом случае вызов сторон свидетелей и специалистов на заседание КТС необходимо повторить.

Аналогичное положение складывается в том случае, если руководитель организации не представил в установленный комиссией срок запрошенные документы, необходимые для рассмотрения спора.

Если комиссия правомочным составом приняла решение о возможности рассмотрения дела в присутствии явившихся сторон, ей необходимо также определить возможность рассмотрения спора по существу с учетом своей компетенции. Для этого председательствующий должен изложить существо спора (предмет разногласий).

В это же время КТС может определить, является ли уважительной причина пропуска работником срока обращения с заявлением за восстановлением нарушенных прав, если заявление подано работником по истечении 3-месячного

срока со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Для этого председательствующий обязан доложить дату обращения работника с заявлением в КТС; время нарушения его субъективных прав; время, когда он узнал о нарушении своих прав (или должен был узнать об их нарушении), а также о том, какие обстоятельства послужили препятствием для своевременного обращения в КТС.

От результатов обсуждения данного вопроса и выводов комиссии зависит, будут ли удовлетворены заявленные работником требования. Так, если КТС придет к выводу, что обстоятельства, по которым работник пропустил установленный законом срок, не могут быть признаны уважительными, то, несмотря на наличие оснований для удовлетворения заявленных работником требований, комиссия вправе отказать в восстановлении нарушенных прав по причине пропуска работником установленного для обращения в КТС 3-месячного срока без уважительной причины.

ТК РФ не предусматривает права работника заявлять отвод членам комиссии. Это обусловлено тем, что заявление отвода – это право участников судебного процесса, предусмотренное правилами гражданского процессуального законодательства. В случае если работник обратиться в комиссию с заявлением об отводе тому или иному члену КТС, ему должно быть отказано в рассмотрении такого заявления и разъяснено, что заявление отвода в процессе досудебного разбирательства индивидуального трудового спора не предусмотрено нормами трудового законодательства.

После подготовительного этапа заседания комиссия по трудовым спорам переходит к следующему этапу – разрешению индивидуального трудового спора по существу.

Представляется целесообразным, чтобы о требованиях работника, а также о существовании спора доложил председательствующий, одновременно сообщив о том, какие документы по данному делу собраны.

После этого следует выслушать требования самого работника, его доводы и соображения, а также возражения представителя работодателя. Очередность изложения своих доводов сторонами, дачи ими пояснений по существу спора определяет председательствующий. В ходе рассмотрения заявления членам комиссии целесообразно предоставить право задавать вопросы работнику (его представителю) и представителю работодателя. Работнику и представителю работодателя следует предоставить право задавать вопросы друг другу и возражать против доводов и соображений, излагаемых противоположной стороной. Здесь важно, чтобы председательствующий вел заседание таким образом, что-

бы работник и представитель работодателя не мешали друг другу излагать обстоятельства дела, а, наоборот, помогали выяснять существо спора. Для этого очередность задавать вопросы и возражать против доводов другой стороны должен определять председательствующий, который проводит заседание КТС.

После объяснений, полученных от работника и представителя работодателя, целесообразно заслушать показания свидетелей, а затем мнение специалистов, приглашенных на заседание КТС. Необходимо отметить, что свидетели и специалисты – не обязательные участники рассмотрения дела. Работник и представитель работодателя вправе с согласия председательствующего задавать вопросы, давать свои пояснения по поводу данных показаний и мнений.

Вопросы лицам, вызванным и приглашенным в качестве свидетелей и специалистов, вправе задавать и члены КТС. Однако КТС не вправе предупреждать их об ответственности за дачу заведомо ложных показаний. Следовательно, сведения, полученные от свидетелей и специалистов, могут быть оценены комиссией по своему усмотрению в целях объективного рассмотрения дела.

После заслушивания участников заседания следует перейти к изучению письменных материалов дела. В нем, помимо членов КТС, имеют право принимать активное участие работник (его представитель) и представитель работодателя. Они вправе задавать вопросы по существу положений, содержащихся в письменных материалах дела, давать по ним соответствующие пояснения. Возражать против тех или иных доводов, изложенных участниками процесса.

В соответствии с ч.6 ст.387 ТК РФ на каждом заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью. Требования к его форме ТК РФ не установлены. Тем не менее, в протоколе целесообразно отразить весь ход проводимого заседания: доводы и соображения сторон спора, показания свидетелей, мнение специалистов. Кроме того, в протоколе заседания КТС должны содержаться следующие сведения:

- дата проведения заседания КТС;
- список избранных и присутствующих членов КТС, представительский характер состава КТС (число представителей работников и работодателя) с указанием фамилий, должностей, профессий или специальностей;
- фамилия председательствующего на заседании комиссии и секретаря;
- факт присутствия работника, его представителя и представителя работодателя; сведения об извещении указанных лиц о рассмотрении заявления;

- порядок ведения заседания комиссии, изложение объяснений, доводов и соображений, приводимых работником, его представителем и представителем работодателя, а также показаний свидетелей, пояснений, мнений специалистов;
- изложение резолютивной части решения КТС;
- порядок голосования за принятие предложенного проекта решения.

В трудовом деле по рассмотрению индивидуального трудового спора к протоколу заседания КТС должны быть приложены следующие документы:

- бюллетени для тайного голосования;
- протокол работы счетной комиссии.

После изучения обстоятельств дела комиссия по трудовым спорам переходит к заключительному этапу – вынесению решения.

Порядок принятия решения имеет большое правовое значение.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов комиссии. Решение считается не принятым, если за него проголосовала половина или менее половины присутствующих на заседании членов комиссии. При этом не имеет значения, представители какой стороны (работников или работодателя) оказались в большинстве.

В том случае, если решение КТС не было принято, работнику необходимо вручить выписку из протокола заседания, подписанную председателем (заместителем председателя) комиссии и заверенную печатью.

В целях достижения максимальной объективности и непредвзятости при вынесении решения законодатель установил форму тайного голосования. Такая форма предполагает наличие бюллетеней для голосования. Обязанность по их подготовке и хранению может быть возложена на постоянного работника, назначенного руководителем организации соответствующим приказом для ведения работы по организационно-техническому обслуживанию КТС. Для проведения тайного голосования необходимо избрать счетную комиссию, которая должна выполнить подсчет голосов. Результаты ее работы должны найти свое отражение в протоколе заседания КТС.

Следует обратить внимание, что КС может проголосовать за конкретное подготовленное решение. Вместе с тем решение комиссии является важным процессуальным документом, поэтому закон предъявляет к нему довольно жесткие требования. Решение готовится в письменной форме.

Содержание решения можно условно разделить на четыре части:

- вводная часть решения должна содержать сведения о наименовании организации, а также структурного подразделения (если спор рассматривается КТС структурного подразделения); фамилию, имя, отчество, должность, про-

фессию или специальность работника, обратившегося в КТС; дату обращения в комиссию и дату рассмотрения спора; фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;

- описательная часть решения указывает на существо спора, четкие требования работника (его представителя) возражения представителя работодателя, объяснения других лиц, участвующих в рассмотрении заявления;

- мотивировочная часть решения излагает обстоятельства, установленные в ходе заседания комиссии; доказательства, на которых основаны выводы комиссии; нормативные правовые акты (локальные акты, коллективные договоры, соглашения), которыми руководствовалась комиссия при вынесении решения;

- в резолютивной части решения должно быть изложено существо решения со ссылкой на конкретные нормы, содержащиеся в законах, иных нормативных правовых актах, которыми руководствовалась комиссия при вынесении решения, а также результаты голосования. Она должна содержать четкие, юридически правильные формулировки.

На подготовку такого решения, за которое должны проголосовать члены комиссии, может уйти довольно много времени. Представляется целесообразным разработать примерную форму решения КТС, которую можно взять за основу при подготовке проекта решения по конкретному делу.

Подготовленный проект решения следует обсудить с участием всех членов КТС, рассматривающих трудовой спор. При этом члены комиссии вправе делать свои замечания на основе анализа и оценки, установленных в ходе заседания обстоятельств, имеющих существенное значение по делу, а также подвергать сомнению вопросы, связанные с доказанностью и обоснованностью требований, заявленных работником, или возражений представителя работодателя. Проект решения подлежит доработке с учетом мнения присутствующих. Окончательно доработанный вариант проекта решения ставится на голосование.

Решение КТС является обязательным для исполнения сторонами, поэтому оно должно содержать четкие, юридически правильные формулировки, чтобы избежать затруднений в его исполнении.

В соответствии с ч.3 ст.388 ТК РФ, надлежаще заверенные копии решения КТС в течение трех дней со дня его принятия вручаются работнику и работодателю. Закон не конкретизирует порядок исчисления этого срока, не оговаривая, например, что в течение трех рабочих дней должно быть выполнено установленное требование.

§4. Судебный порядок разрешения индивидуального трудового спора

Право на судебную защиту, установленное в ст.46 Конституции РФ, по своей природе универсально и не подлежит никаким ограничениям. Оно гарантируется каждому: гражданам РФ, иностранцам, лицам без гражданства. Оно означает возможность любого лица обжаловать в суд действия и решения любых органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц в целях защиты своих прав и свобод. Т.П.Барбашова и В.И.Миронов считают, что отсутствие специального процессуального нормативного акта, регламентирующего деятельность работников, их представителей как полномочных субъектов защиты трудовых прав, не свидетельствует о том, что данный вид деятельности не входит в защиту трудовых прав¹.

Право обращения субъектов трудового права в суд общей юрисдикции, а также процедура рассмотрения трудовых дел судами предусмотрена нормами ТК РФ и ГПК РФ.

В соответствии с ч.1 ст.391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению: работника, работодателя или профессионального союза защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам; работника, когда он обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам; прокурора, если решение комиссии не соответствует законам и иным нормативным правовым актам. Вместе с тем позиция Верховного Суда РФ принципиальна: судья обязан при рассмотрении всех споров (в том числе и трудовых) разъяснить лицам их право на досудебное разрешение спора (п.16)². Таким образом, получается, что если судья этого не разъяснит, то состав суда будет незаконным. А если стороны расписались в том, что от создания третейского суда отказываются, значит, они признали государственный суд законным составом суда.

Непосредственно в судах, согласно ч.2 ст.391 ТК РФ, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению:

- работника (о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; изменении даты и формулировки причины увольнения; переводе на другую работу; оплате за время вынужденного прогу-

¹ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. №7. С. 6-7.

² О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: постановление Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного суда РФ. 2008. №7.

ла либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника);

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральным законом;

- лиц:

- об отказе в приеме на работу;
- работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- которые считают, что они подверглись дискриминации.

В ГПК РФ вопрос о возбуждении индивидуального трудового спора решается так. Право обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и законных интересов принадлежит *всем заинтересованным лицам* (ч.1 ст.3), а не строго определенному кругу лиц, как это регламентировалось ГПК РСФСР. Под заинтересованными лицами понимаются субъекты, чьи права, свободы и законные интересы нарушены либо подлежат защите в связи с необходимостью их оспорить, отстоять.

В соответствии с ч.2 ст.4 ГПК РФ гражданское дело также может быть возбуждено по заявлению лица, выступающего в защиту прав, свобод и законных интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, а также неопределенного круга лиц. К таким лицам относятся: прокурор, органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане.

Здесь следует иметь в виду, что в силу ч.1 ст.45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований. Однако обратиться прокурор вправе только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и т.д. не может сам обратиться в суд.

Наряду с прокурором правом обращения в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц наделены также органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане (ч.1 ст.46 ГПК РФ). При этом заявление в защиту законных интересов недееспособного или несовершеннолетнего гражданина может быть подано независимо от просьбы заинтересованного лица или его законного представителя.

Таким образом, право на обращение в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и законных интересов обусловлено рядом предпосылок.

Во-первых, трудовое дело должно быть подведомственно суду общей юрисдикции.

Определить подведомственность трудовых дел судам общей юрисдикции – значит выяснить, какие именно из них по закону подлежат рассмотрению в судах в порядке гражданского судопроизводства. При поступлении искового заявления, жалобы суд обязан выяснить, подлежит ли оно рассмотрению в суде общей юрисдикции, или данное дело должно рассматриваться в арбитражном суде, либо отнесено законом к ведению какого-либо иного органа. Другими словами, суд, принимая дело к своему производству, обязан выяснить основной вопрос – вопрос подведомственности трудового дела.

Согласно п.1 ч.1 ст.22 ГПК РФ, исковые дела с участием граждан, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов по вопросам, возникающим, в том числе, из трудовых правоотношений, рассматривают и разрешают суды. Однако судебная система Российской Федерации наряду с судами общей юрисдикции предусматривает арбитражные суды, которые также рассматривают гражданские дела.

На практике отнесение трудовых споров к подведомственности судам общей юрисдикции или арбитражным судам нередко вызывает затруднения по различным, в том числе объективным причинам. Отдельные трудности удается преодолевать с помощью разъяснений, содержащихся в соответствующих постановлениях Пленума Верховного Суда РФ. Так, в связи с возникшими в судебной практике вопросами, связанными с подведомственностью дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения.

Согласно п.1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17¹, дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заклю-

¹О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17 // Рос. газета. 2003. 2 декабря.

чивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственников лиц об освобождении их от занимаемых должностей отнесены к подведомственности судам общей юрисдикции.

В соответствии с ч.1 ст.22 ГПК РФ дело, по которому предъявлено несколько связанных между собой требований, из которых одни подведомственны суду общей юрисдикции, а другие – арбитражному суду, подлежат рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции при условии, что разделение таких требований невозможно. Если разделение требований возможно, то судья выносит определение о принятии требований, подведомственных суду общей юрисдикции, и об отказе в принятии требований, подведомственных арбитражному суду.

Во-вторых, трудовое дело должно быть подсудно одному из многочисленных судов первой инстанции в зависимости от тех или иных признаков.

Подсудностью называется распределение всех подведомственных суду дел между судами данной судебной системы, в частности, между судами общей юрисдикции.

Правилами, предусмотренными ст.382 ТК РФ, установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. При этом под судами, наделенными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры, следует понимать суды общей юрисдикции, предусмотренные судебной системой Российской Федерации: районные (городские) суды. Родовая и территориальная подсудность трудовых дел определяется правилами ГПК РФ.

Под родовой подсудностью понимается установленная подсудность различного рода или уровня судов, входящих в единую судебную систему.

В этом смысле закон разграничивает подсудность различного рода судов судебной системы, устанавливая пределы их полномочий в качестве суда первой инстанции.

Согласно ст.391 ТК РФ, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

К индивидуальным трудовым спорам относятся:

- споры о внесении записей в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ);
- о необоснованности отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ);
- о переводах на другую работу (ст. ст. 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- о применении законодательства о рабочем времени, времени отдыха;
- об оплате труда (ст. 140 ТК РФ);
- о материальной ответственности работодателя перед работником (ч.3 ст. 235 ТК РФ);
- о возмещении морального вреда работнику, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ);
- о материальной ответственности работника перед работодателем (ст. 248 ТК РФ);
- о применении мер дисциплинарного воздействия (ч.7 ст. 193 ТК РФ) и иные.

Разрешение трудового спора с нарушением правил родовой подсудности может привести к негативным последствиям в виде отказа в принятии заявления или отмены вынесенного решения.

Территориальная подсудность призвана обеспечить доступность обращения граждан за защитой трудовых прав, что реализовано на сегодняшний день нормами ГПК РФ. Территориальная подсудность устанавливает правила определения конкретного суда с учетом его территориальной юрисдикции, куда истец обязан обратиться с исковым заявлением. В составе территориальной подсудности трудовых дел необходимо различать подсудность:

- *общую*, которая предусматривает право истца обращаться только в суд по месту нахождения ответчика (ст.28 ГПК).

В силу ч.1 ст.20 ГК РФ местом жительства признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает. Согласно ч.2 ст.54 ГК РФ местом нахождения юридического лица определяется место его государственной

регистрации. Статья 402 ГПК РФ устанавливает порядок рассмотрения дел с участием иностранных лиц.

Как правило, место нахождения ответчика указывается истцом. В случаях, когда истцу место жительства ответчика неизвестно, иск в соответствии с требованием ч.1 ст.29 ГПК РФ может быть предъявлен в суд по месту нахождения имущества ответчика или по последнему известному месту его жительства в Российской Федерации. Аналогичное правило применяется в случаях, когда иск предъявляется к ответчику, не имеющему в Российской Федерации места жительства;

- *альтернативная подсудность* предусматривает право истца по своему усмотрению выбрать из двух, а иногда и из трех судов наиболее удобный для него суд. Однако истец не вправе обратиться одновременно в два суда, расположенные по месту нахождения организации и по месту жительства гражданина (ч.2 ст.29 ГПК РФ).

В соответствии с ч.6 ст.29 ГПК РФ альтернативная подсудность предусмотрена также в отношении трудовых дел о восстановлении трудовых прав.

В отличие от альтернативной подсудности, *подсудность договорная*, предусмотренная ст.32 ГПК РФ, означает право сторон по соглашению между собой изменить территориальную подсудность для данного дела до принятия его судом к своему производству.

Правила *исключительной подсудности* строго регламентированы (ст.30 ГПК РФ). Термин «исключительная подсудность» непосредственно связан с понятием «исключение из общего правила». Такая подсудность допускает рассмотрение отдельных категорий дел в судах, четко указанных в законе.

Нарушение правил подсудности влечет серьезные негативные правовые последствия. В соответствии со ст.135 ГПК РФ, судья возвращает исковое заявление в случае, если оно неподсудно данному суду.

В-третьих, лицо, в интересах которого возбуждается трудовое дело в суде, должно обладать процессуальной правоспособностью и дееспособностью.

Право обратиться в суд принадлежит только субъектам, обладающим гражданской процессуальной правоспособностью и дееспособностью.

Под гражданской процессуальной правоспособностью понимается установленная законом возможность иметь гражданские процессуальные права и обязанности, т.е. быть участником гражданского процесса (ст.37 ГПК). Процессуальная правоспособность в равной мере признается за всеми гражданами, организациями и не допускает ограничений (ст.36 ГПК РФ).

Гражданская процессуальная правоспособность непосредственно связана с трудовой правоспособностью и возникает одновременно. Это объясняется тем, что лицо, обратившееся за судебной защитой, способно обладать правом, оспаривать неправомерные действия работодателя.

Другими словами, под гражданской процессуальной дееспособностью понимается способность субъекта лично совершать процессуальные действия:

- предъявлять иск;
- заключать мировое соглашение;
- отказываться от иска;
- признавать иск;
- заявлять ходатайства в процессе рассмотрения дела;
- выдавать доверенности своему представителю;
- доказывать обстоятельства, на которые он ссылается в ходе рассмотрения трудового дела;
- выполнять обязанности по представлению необходимых документов и т.д.

В отличие от гражданской процессуальной правоспособности, гражданская процессуальная дееспособность принадлежит не всем. Так, в полном объеме гражданская процессуальная дееспособность принадлежит гражданам, достигшим 18 лет, и организациям независимо от их организационно-правовой формы.

Исключением из правил являются случаи, предусмотренные ч.4 ст.37 ГПК РФ. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. Привлечение к участию в таких делах родителей или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи зависит от усмотрения суда¹.

Аналогичные правила предусмотрены в отношении лиц, признанных в установленном законом порядке ограниченно дееспособными. Так, в соответствии с ч.3 ст.37 ГПК РФ права, свободы и законные интересы граждан, ограниченных в дееспособности, также защищают в процессе их законные представители с обязательным привлечением к участию в таких делах ограниченно дееспособных граждан.

Согласно ч.5 ст.37 ГПК РФ лица, признанные судом в установленном законом порядке недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия не могут быть инициаторами возбуждения гражданских, в том числе трудовых, дел в суде. В этом случае их интересы защищаются в гражданском процессе законными представителями – опекунами.

¹ Васильев Г.А. Представительство несовершеннолетних работников// Трудовое право. 2009. №10. С. 57-59.

Гражданская процессуальная дееспособность, как указывалось выше, принадлежит только организациям независимо от их организационно-правовой формы. Под организацией ГПК РФ понимает юридическое лицо.

Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Именно эти признаки юридического лица позволяют организации обладать способностью своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю в соответствии со ст.37 ГПК РФ. Гражданская процессуальная дееспособность принадлежит юридическим лицам с момента их возникновения, т.е. с момента их государственной регистрации.

Процессуальные права и обязанности юридического лица осуществляют его органы или полномочные представители.

Согласно ч.1 ст.53 ГК РФ, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами. Представителем юридического лица является лицо, которое выступает от его имени в силу закона или учредительных документов юридического лица. Филиалы, представительства не обладают гражданской процессуальной дееспособностью и не вправе самостоятельно обращаться в суд за защитой нарушенных прав.

Пример.

В случае причинения материального ущерба работодателю работником филиала организации обратиться в суд с иском о взыскании материального ущерба вправе филиал. Однако в этом случае он обязан указать истцом работодателя - организацию (юридическое лицо), филиалом которого является. Подписать исковое заявление вправе руководитель филиала, действующий на основании доверенности, выданной ему организацией в соответствии с Положением о филиале, утвержденном организацией¹.

Наряду с рассмотренными субъектами гражданских процессуальных отношений ГПК РФ выделяет специальные субъекты, именуемые иностранными лицами. К ним относятся: иностранные граждане; лица без гражданства; иностранные организации; международные организации. Процессуальная правоспособность и дееспособность этих лиц устанавливается

¹ Костян И.А. Трудовые споры. М.: МЦФЭР, 2004. С.26.

по определенным правилам, предусмотренным не только российским законодательством, но и так называемым «личным законом» иностранного гражданина, иностранной организации. В соответствии со ст.399 ГПК РФ под личным законом иностранного гражданина понимается право страны, гражданство которой имеет гражданин. Если гражданин наряду с гражданством Российской Федерации имеет иностранное гражданство, его личным законом является право Российской Федерации. При наличии у гражданина нескольких иностранных гражданств его личным законом считается право страны, в которой гражданин имеет место жительства. Для лица без гражданства личным законом считается право страны, в которой это лицо имеет место жительства.

В соответствии со ст.38 ГПК РФ сторонами в гражданском судопроизводстве являются истец и ответчик. Наряду со сторонами в разрешении индивидуального трудового спора могут быть заинтересованы и другие лица, которых называют третьими лицами (различают: третьи лица, заявляющие самостоятельные требования на предмет спора; третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований на предмет спора).

Участие третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований на предмет спора, часто встречается в судебной практике при рассмотрении гражданских дел.

Так, если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен работодателем, то по заявленному иску на работника в порядке регресса может быть возложена обязанность возместить этот ущерб организации. В связи с этим на стороне ответчика необходимо привлекать в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, работника, причинившего ущерб третьим лицам.

Пример.

В результате дорожно-транспортного происшествия гражданин И.А. Хайбуллин, работник ОАО «Завод Электрон», причинил материальный ущерб гражданину Г.В. Андрееву. Поскольку ОАО «Завод Электрон» добровольно возместить ущерб отказалось, Андреев обратился в суд с иском к ОАО «Завод Электрон» о взыскании материального ущерба, причиненного ему в результате дорожно-транспортного происшествия, виновным в которой признан Хайбуллин, состоящий с ответчиком в трудовых отношениях.

При подготовке дела суд привлек к рассмотрению дела Хайбуллина в качестве третьего лица, поскольку в случае удовлетворения исковых требований

Андреева ОАО «Завод Электон» вправе в порядке регресса взыскать с водителя Хайбуллина ущерб, причиненный им третьему лицу¹.

Здесь надо обратить внимание, что основной и регрессный иски не могут быть рассмотрены в одном процессе. Для взыскания с работника материального ущерба, причиненного им третьему лицу в процессе осуществления трудовой функции, работодатель обязан обратиться в соответствии с требованием ст.28 ГПК РФ в суд по месту жительства работника.

Среди участников гражданского судопроизводства следует также назвать прокурора, который может выступать в гражданском процессе при рассмотрении трудовых дел. Кроме того, участниками гражданского процесса могут выступать органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации и граждане, подавшие заявление в защиту законных интересов других лиц, и представители (ст.48 ГПК РФ).

Срок действия доверенности не может превышать 3-х лет. Если срок доверенности не указан, она сохраняет силу в течение одного года. Доверенность, в которой не указана дата ее совершения, ничтожна.

Рассмотрение гражданских дел в судах общей юрисдикции сопряжено с судебными расходами, которые состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением спора.

В качестве гарантии оплаты свидетелям, экспертам и специалистам расходов, признанных судом необходимыми, денежные суммы, подлежащие выплате указанным лицам, предварительно вносятся на банковский счет, открытый в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации. Если указанная просьба заявлена обеими сторонами, требуемые суммы вносятся сторонами в равных частях (п.1 ст. 96 ГПК РФ).

Если инициатива вызова свидетелей, назначения экспертов, приглашения специалистов и других действий, подлежащих оплате, принадлежит суду, то расходы возмещаются за счет средств федерального бюджета (ст. 96 ГПК РФ).

В соответствии с п.1 ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд, как правило, присуждает другой стороне возместить все понесенные по делу судебные расходы. Если иск удовлетворен частично, то судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику – пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Заметим, что возмещение расходов имеет свои пределы. Пунктом 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по её письмен-

¹ Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани.

му ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя *в разумных пределах*.

Работники не всегда имеют достаточные средства на оплату услуг адвоката и нередко нуждаются в бесплатной юридической помощи при защите своих трудовых прав и законных интересов. Правилами ст.100 ГПК РФ предусмотрен порядок возмещения расходов на оплату услуг адвоката, который представлял интересы работника в суде на безвозмездной основе. Они подлежат взысканию с работодателя в пользу соответствующего адвокатского образования.

Обращаясь в суд за судебной защитой прав, свобод и законных интересов, необходимо соблюдать установленные законом сроки. Трудовым кодексом Российской Федерации определены сроки обращения в суд за защитой трудовых прав, законных интересов. Они носят название исковых, или давностных, сроков.

По общему правилу ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, за исключением споров об увольнении (в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки). Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

Начало течения сроков исковой давности неодинаково.

Так, 3-месячный срок установлен со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Это время не всегда совпадает с датой, когда, по мнению работника, было нарушено его право.

Пример.

О том, что работнику не было начислено премиальное вознаграждение по результатам работы за учетный период, он мог узнать путем ознакомления с соответствующим приказом работодателя либо в день получения заработной платы, если его с приказом не ознакомили. Таким образом, в первом случае право на обращение в суд возникает у работника в день ознакомления его с соответствующим приказом о лишении его премии полностью, во втором – с даты выдачи ему заработной платы, когда должна была быть выплачена ему премия¹.

Вместе с тем месячный срок исковой давности по спорам об увольнении работника начинается с даты выдачи работнику трудовой книжки либо даты вручения ему копии приказа об увольнении. Если работник отказался получить

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.46.

трудовую книжку, то дата исчисления срока – это дата направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на получение ее по почте.

Определение времени причинения работодателю материального ущерба различно. Например, ею может считаться дата составления и утверждения акта приема-передачи материальных ценностей от одного материально ответственного лица другому, которым выявлена недостача материальных ценностей на определенную сумму. В случае причинения в процессе трудовой деятельности работником ущерба третьим лицам право регрессивного требования к работнику возникает со времени выплаты работодателем сумм третьему лицу. С этого времени исчисляется срок исковой давности для предъявления регрессивного иска.

В силу ч.3 ст.14 ТК РФ сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца, при этом в указанный срок включаются и нерабочие дни.

Судья не вправе отказать в принятии заявления по мотивам пропуска срока исковой давности без уважительных причин, вынесение решения КТС, по которому отказано в удовлетворении заявленных работником требований в связи с пропуском срока на его предъявление.

Суд вправе восстановить пропущенный срок исковой давности, если причина пропуска указанного срока является уважительной. Поэтому суд обязан исследовать все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав и вправе восстановить его (ч.3 ст.390, ч.3 ст.392 ТК РФ). Если срок пропущен без уважительных причин, суд принимает решение об отказе в иске (ч.6 ст.152 ГПК РФ).

Обращение в суд за защитой трудовых прав, как правило, осуществляется путем подачи искового заявления в письменной форме. При подаче следует учитывать все правовые последствия неправильно сформулированных в исковом заявлении требований.

Пример.

В организации от работы незаконно была отстранена инспектор отдела кадров Мишина. Должность инспектора, которую она занимала, была сокращена, однако работодателем с ней не был расторгнут трудовой договор, поскольку не было дано предварительное согласие на ее увольнение вышестоящим выборным профсоюзным органом (работник отдела кадров Мишина одновременно являлась заместителем председателя профкома организации, не освобожденным от занимаемой должности).

Оспаривая действия работодателя, Мишина обратилась в районный суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе.

Суд, рассмотрев трудовое дело, вынес решение об отказе в удовлетворении заявленного требования. Суд мотивировал свое решение тем, что Мишина не была уволена и находится в трудовых отношениях с организацией¹.

Такое положение вызвано тем, что исковые требования истицей были сформулированы неверно. На самом деле Мишина рассчитывала на то, что судом будут признаны действия работодателя незаконными и она будет допущена к работе. В этом случае ей необходимо было обратиться в суд с другими исковыми требованиями, например, о невоспрепятствовании ей работодателем в исполнении трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором (о допуске к работе).

Неверно сформулированные в исковом заявлении требования являются одной из основных причин отказа в удовлетворении заявленных требований даже в том случае, когда фактически права лица, обращающегося в суд, нарушены².

Несоблюдение требований влечет за собой различные правовые последствия. В частности, суд вправе возвратить исковое заявление (ст.135 ГПК РФ). О возврате искового заявления или об оставлении заявления без движения суд выносит соответствующее определение в течение 5 дней со дня его поступления в суд. При вынесении определения об оставлении заявления без движения суд должен известить об этом заявителя, обратившегося в суд, установив разумный срок устранения выявленных недостатков.

Оставление заявления без движения в соответствии со ст.136 ГПК РФ допускается в случаях, когда установлено судом, что исковое заявление подано с нарушением требований, предъявляемых к исковому заявлению. Основная цель, которую предусматривает данная процедура, - это устранение истцом имеющихся в исковом заявлении недостатков в срок, установленный определением суда³.

Основанием для отказа в принятии искового заявления является наличие ряда условий, например, для рассмотрения и разрешения заявления определен иной судебный порядок. Другой не менее распространенной причиной является то, что имеется вступившее в законную силу решение суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям или определение

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2001 года //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2002. № 4. С.46.

² Костян И.А. Трудовые споры... С.52.

³ Там же. С.70.

суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждения мирового соглашения сторон (ч.1. ст. 134 ГПК РФ).

Серьезного внимания заслуживает процедура подготовки дела к судебному заседанию. От качества досудебной подготовки дела к судебному разбирательству зависит качество рассмотрения и разрешения трудового спора в ходе судебного разбирательства.

При подготовке к судебному разбирательству согласно ст.149 ГПК РФ:

- истец или его представитель:

- передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска;

- заявляет ходатайства перед судьей об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда;

- ответчик или его представитель:

- уточняет исковые требования истца и фактические основания этих требований;

- представляет истцу или его представителю и суду возражения в письменной форме относительно исковых требований;

- передает истцу или его представителю и судье доказательства, обосновывающие возражения относительно иска;

- заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Следует отметить, что в соответствии с принципом состязательности суд согласно ст.56 ГПК РФ обязывает каждую сторону доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено законом. Суд по ходатайству участников процесса оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств, если представление необходимых доказательств для них затруднительно.

Лицо, у которого находится истребуемое судом доказательство, обязано либо направить его в суд, либо выдать на руки лицу, имеющему соответствующий запрос, для представления его в суд.

В соответствии с ч.3 ст.57 ГПК РФ, если должностные лица или граждане не имеют возможности представить в суд истребуемое доказательство вовсе или в установленный срок, они обязаны известить об этом суд в течение 5 дней со дня получения запроса с указанием причин. Нарушение этого правила влечет за собой юридическую ответственность в виде штрафа.

На стадии досудебной подготовки судья направляет или вручает ответчику копию искового заявления и приложенных к нему документов, обосновываю-

щих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательств в обоснование своих возражений.

Непредставление ответчиком возражений и доказательств в установленный судом срок не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам¹. Однако для ответчика такое поведение следует признать неблагоприятным.

Пример.

Истец ОАО «Завод Электрон» обратился в суд с иском к ответчику В.В. Иванову о взыскании задолженности по командировочным расходам. Ответчик Иванов иск не признал и суду пояснил, что в командировку не выехал, денежные средства получил и передал Н.Э. Шагиахметову, который и должен был за них отчитаться.

Суд рассмотрел исковое заявление на основании документов, имеющих в деле, т.е. на основании документов, которые представил истец. Ответчик авансовый отчет на указанную сумму не представил, не представил и других документов, которые бы свидетельствовали о его доводах суду. Суд в мотивировочной части указал, что ответчиком не представлены доказательства, опровергающие доводы истца. Поэтому суд не усматривает оснований подвергать сомнению представленные истцом доказательства, а исковые требования ОАО «Завод Электрон» по командировочным расходам были признаны обоснованными².

После собеседования суд вправе назначить предварительное судебное заседание. Оно является новой стадией рассмотрения и разрешения гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений. Предварительное судебное заседание – своего рода дополнительное судебное действие, позволяющее сократить и упростить рассмотрение гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений, в случае пропуска сроков исковой давности без уважительных причин.

Так, в соответствии с ч.6 ст.152 ГПК РФ в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин сроков исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд. Установив факт пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств дела.

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.65.

² Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани..

Предварительное судебное заседание проводится судьей единолично. Стороны в предварительном судебном заседании имеют право представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства. Признав дело подготовленным к судебному разбирательству, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании. Предусмотрена также возможность судьи принимать меры к примирению сторон. Разрешение спора мирным путем позволяет в ряде случаев восстановить нарушенные права заявителей в упрощенном порядке. Это может повлиять на сокращение сроков рассмотрения трудового спора.

§5. Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам

Трудовые дела относят к числу сложных дел среди всех гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Это обусловлено тем, что трудовые правоотношения регулируются не только федеральными законами, законами субъектов России, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в конкретных организациях. При отборе соответствующих положений необходимо исходить из принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством. Суд обязан дать соответствующую оценку нормативному акту и определить, подлежит ли этот акт применению или его следует признать незаконным¹.

Поскольку оценочное понятие не конкретизировано законодательством или иным компетентным органом, оно уточняется и конкретизируется в процессе правоприменения. Трудовое право содержит большое количество оценочных понятий, например, понятия «уважительная причина», «тяжесть совершенного проступка», другие понятия, с которыми связан ряд правовых последствий.

Пример.

Иванова, работая бухгалтером в организации, оформила отпуск без сохранения содержания в связи с намерением провести дочь, проживающую на значительном расстоянии от нее. В период отпуска дочь Ивановой вынуждена была лечь в больницу на операцию. Операция осложнилась, и Иванова не смогла выехать, поскольку не с кем было оставить двух малолетних детей: 4 – и 6 – летнего возраста. Когда Иванова вернулась от дочери, работодатель запро-

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.73.

сил у нее письменное объяснение, в котором она описала имевшие место события. Работодатель не признал причину отсутствия Ивановой на работе уважительной и уволил ее за длительный прогул (Иванова отсутствовала на работе 7 рабочих дней).

Районный суд, рассмотрев исковое заявление Ивановой, отказал ей в восстановлении на работе, мотивируя это тем, что Иванова совершила длительный прогул без уважительных причин. Не согласившись с такой оценкой, суд кассационной инстанции отменил решение районного суда и направил дело на новое рассмотрение в новом составе судей¹.

Анализ рассмотренного дела позволяет сделать следующие выводы.

Понятие «отсутствие на работе без уважительных причин» является оценочным, которое субъективно уточняется и конкретизируется путем судебного усмотрения. Но далеко не всегда возможно дать оценку понятиям, встречающимся в ходе применения норм трудового права, которые бы совпадали бы с оценкой других участников отношений.

Еще одной проблемой, которая остро стоит при разрешении трудового спора, является то, что далеко не всегда работникам удастся доказать в суде обстоятельства, которые имели место в процессе применения наемного труда в силу наличия так называемых неформальных отношений, когда условия трудового договора не совпадают с фактическими условиями труда².

Нередки случаи, когда условиями письменного трудового договора предусмотрен размер заработной платы, не соответствующий размеру, фактически получаемому работником, хотя при приеме на работу устным соглашением сторон был предусмотрен больший размер заработной платы.

Разницу в заработной плате, не обусловленную трудовым договором, работнику, как правило, выплачивают неофициально. Работник зачастую не расписывается за получение этой части заработной платы в платежных документах. Нередко в организациях отсутствует легальная система оплаты труда, штатное расписание, схема должностных окладов, что препятствует установлению размера фактической заработной платы³.

При таких обстоятельствах в случае возникновения индивидуального трудового спора суды взыскивают заработную плату исходя из размера должностного оклада, предусмотренного трудовым договором. В случае отсутствия любых сведений об условиях оплаты труда суд при рассмотрении трудовых дел применяет правила аналогии. В этой ситуации нередко применяются правила

¹ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2002. № 2. С.105-106.

² Костян И.А. Трудовые споры... С.80.

³ Там же. С.81.

расчета заработной платы по аналогичной должности, а при отсутствии таковой – по должности, трудозатраты по которой некоторым образом совпадают с рассматриваемой.

Что касается доказывания, особенность трудовых дел требует иного порядка, нежели предусмотренный гражданским процессуальным правом, подхода к доказыванию обстоятельств, на которые ссылаются стороны. Одна из причин состоит в том, что работник лишен реальной возможности доказывать те обстоятельства, на которые он ссылается, поскольку многие, а нередко и все, документы, которые могли бы внести ясность в разрешение спора, находятся у работодателя¹.

Стороны трудовых правоотношений не являются фактически равными, работник нередко не в состоянии защищать свои права, если суд не определит обязанность представления работодателем соответствующих доказательств. Однако при рассмотрении трудового дела не всегда можно наблюдать объективность судей; в ряде случаев они применяют предусмотренный нормами ГПК РФ принцип равенства сторон в процессе доказывания обстоятельств, имеющих существенное значение для дела².

Пример.

При рассмотрении гражданского дела по иску Михайлова о взыскании заработной платы мировым судьей у работодателя были затребованы документы, подтверждающие фактические выплаты заработной платы, производимые работодателем. Условиями трудового договора размер и система оплаты труда установлены не были. Все документы по начислению и выплате заработной платы находились у ответчика – работодателя. У истца были только ксерокопии документов, подтверждающих его право на оплату труда, которые он сделал на работе, и представил суду. Однако суд отказался их признать надлежащими доказательствами по делу³.

К сожалению, в рассматриваемом случае все документы, которые имелись на руках истца и были предъявлены суду, являлись ксерокопиями этих документов, поэтому не могли быть отнесены к числу письменных доказательств. По правилу ГПК РФ письменные доказательства должны быть представлены стороной либо в подлиннике, либо в форме надлежащим образом заверенной копии (ч.2 ст.71). На практике копии документов, полученные работниками от работодателя, не заверены надлежащим образом. Кроме того, нередко работни-

¹ Костян И.А. Особенности рассмотрения трудовых дел в суде // Справочник кадровика. 2004. №3. С.25.

² Там же. С.25.

³ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2000. №6. С.34.

кам необоснованно отказывают в предоставлении копий документов. Например, расчетных листков о размере начисленной заработной платы, которые нередко выдаются на руки работнику в виде ксерокопии, не заверенной в установленном законом порядке. В связи с этим в соответствии с ч.1 ст.57 ГПК РФ суд по ходатайству заинтересованного лица оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств.

В ходе разрешения трудовых споров суды обязаны:

- определить, какие обстоятельства имеют значение для дела;
- определить, какой стороне надлежит доказывать обстоятельства, имеющие значение для дела;
- вынести обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них ссылались.

С учетом конкретных обстоятельств дела, реальной возможности доказать те или иные обстоятельства суд может возложить обязанность доказать обстоятельства, имеющие значение для дела, только на одну сторону¹. Согласно ст.57 ГПК РФ, суд вправе предложить сторонам спора представить дополнительные доказательства либо содействует в собирании истребуемых доказательств, если их представление для этих лиц затруднительно.

В процессе доказывания важное значение имеют два принципа: относимость и допустимость доказательств.

Относимость доказательств позволяет определить, какие доказательства могут быть приняты судом. Согласно ст.59 ГПК РФ, суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

Так, если при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, появившегося на работе в состоянии наркотического опьянения, работодатель заявит ходатайство об истребовании сведений, подтверждающих, что работник является наркоманом и состоит на учете по поводу заболевания, суд откажет в удовлетворении заявленного ходатайства. В этом случае обстоятельствами, имеющими *существенное значение* для дела, является состояние наркотического опьянения у работника в рабочий день, когда он выполнял свои обязанности и за что был уволен.

Допустимость доказательств позволяет определить, как, каким образом могут быть доказаны обстоятельства, имеющие значение для дела.

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

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.84.

Так, при рассмотрении трудового дела об оспаривании применения мер дисциплинарной ответственности обязанность доказать факт ознакомления работника с приказом о применении к нему мер дисциплинарной ответственности лежит на работодателе. Доказать это обстоятельство возможно путем представления письменных документов, например, приказа о наложении дисциплинарного взыскания, с росписью работника об ознакомлении или акта об отказе от ознакомления с приказом работодателя¹.

Например:

В.Р. Зиннатова обратилась в суд и иском к ОАО «Завод Электрон» о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула и неправомерного удержания заработной платы и компенсации морального вреда. Истица считала, что трудовой договор с ней прекращен незаконно, поскольку 26 октября 2007 года оформила заявление, согласовав его с начальником цеха и начальником отдела кадров, о предоставлении ей административного отпуска 29-31 октября 2007 года с учетом имеющихся отгулов, в связи с необходимостью срочного вызова на учебную сессию в институт, где она получает второе высшее образование.

Ответчик иск не признал, указывая в обоснование возражений, что истица уволена с 14 декабря 2007 года в связи с допущенным прогулом 29-31 октября 2007 года, предоставление истице административного отпуска на эти три дня не было согласовано с работодателем.

В ходе рассмотрения дела суд пришел к следующему. В соответствии со статьей 59 ГПК суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

Проанализировав доказательства, суд пришел к выводу, что доводы истицы о незаконности её увольнения не нашли подтверждения. На основании изложенного суд решил Зиннатовой в иске отказать².

Окончание судебного разбирательства возможно путем вынесения определения или судебного решения. Окончание производства по делу без вынесения судебного решения также может быть в двух формах:

- прекращение производства по делу;
- оставление заявления без рассмотрения.

Эти формы окончания дела существенно отличаются друг от друга.

При прекращении производства по делу истец лишается права вторичного обращения в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.86.

² Дело № 2-683/08 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани 2008 г.

основаниям (ст.221 ГПК РФ). При оставлении заявления без рассмотрения он вправе предъявить тот же иск в общем порядке после устранения обстоятельств, послуживших основанием для оставления заявления без рассмотрения (ст.223 ГПК РФ).

Необходимо отметить, что истец вправе отказаться от иска (ч.1 ст.39 ГПК РФ). Аналогичное право принадлежит ответчику, который вправе признать иск. Кроме того, стороны могут окончить дело мировым соглашением. Заявление истца об отказе от иска, признание иска ответчиком, а также условия мирового соглашения должны быть занесены в протокол судебного заседания, а заявления приобщаются к письменным материалам дела. В протоколе такие условия должны быть подписаны истцом, ответчиком или обеими сторонами.

В случае отказа от иска, признания иска ответчиком, а также подписания мирового соглашения обязанность суда состоит в том, чтобы проверить отсутствие (наличие) препятствий для принятия отказа от иска, признания ответчиком иска, а также для утверждения мирового соглашения.

Если суд не принимает отказ истца от иска, признание ответчиком иска либо не утверждает подписанное сторонами мировое соглашение, то в соответствии с ч.4 ст.173 ГПК РФ суд выносит об этом определение и продолжает рассмотрение дела по существу.

Суд не вправе принять признание иска или признание обстоятельств, на которых истец основывает свои требования, совершенные адвокатом, назначенным судом в качестве представителя ответчика, поскольку это, помимо воли ответчика, может привести к нарушению его права.

Основаниями для оставления заявления без рассмотрения в соответствии с требованием ст.222 ГПК РФ являются следующие :

- истцом не соблюден установленный федеральным законом для данной категории дел или предусмотренный договором сторон досудебный порядок урегулирования спора;
- заявление подано недееспособным лицом;
- заявление подписано или подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание или предъявление иска;
- в производстве этого или другого суда, арбитражного суда имеется возбужденное ранее дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- имеется соглашение сторон о передаче данного спора на рассмотрение и разрешение третейского суда и от ответчика до начала рассмотрения дела по

существу поступило возражение относительно рассмотрения и разрешения спора в суде;

- стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились в суд по вторичному вызову;

- истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует рассмотрения дела по существу.

При наличии одного из перечисленных оснований суд выносит соответствующее определение, в котором, в отличие от определения о прекращении производства по делу, обязан указать, как устранить обстоятельства, препятствующие рассмотрению дела.

Судом может быть отменено определение об оставлении заявления без рассмотрения в связи с повторной неявкой сторон или истца, не просивших о разбирательстве дела в их отсутствие, в соответствии с ч.3 ст.223 ГПК РФ.

Основанием для его отмены является ходатайство истца или ответчика, которые обязаны представить доказательства, подтверждающие уважительность причин неявки в судебное заседание и невозможности сообщения о них суду. На определение суда об отказе в удовлетворении такого ходатайства может быть подана частная жалоба.

В соответствии со ст.194 ГПК РФ постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу, принимается в форме судебного решения.

Решение суда первой инстанции может быть двух видов:

- решение, которым требование истца удовлетворено полностью или частично. Таким решением суд признает право истца и присуждает ответчика к выполнению определенных действий;

- решение, которым истцу отказано в удовлетворении заявленных им требований полностью или в части.

Вынесение судебного решения прекращает производство по делу.

Нормы гражданского процессуального законодательства Российской Федерации предъявляют достаточно жесткие требования к судебному решению. В соответствии с требованием ч.1 ст.195 ГПК РФ оно должно быть законным и обоснованным.

В целях выполнения требований к судебному решению, содержащихся в ГПК РФ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения судам. Согласно п.2 постановления решение является законным, если оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному

правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права¹.

В соответствии с п.3 постановления решение является обоснованным, когда факты, имеющие значение для дела, подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании, а также когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Согласно ст.197 ГПК РФ судебное решение излагается в письменной форме председательствующим или одним из судей (при коллегиальном рассмотрении дела). В случае рассмотрения дела единолично судьей решение подписывается судьей, разрешающим спор. При коллегиальном рассмотрении дела решение подписывается всеми судьями, в том числе судьей, оставшимся при особом мнении. Исправления, внесенные в решение суда, должны быть удостоверены подписями судей.

Судебное решение состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей.

В вводной части решения суда указываются дата, место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленного требования.

В описательной части решения суда должны быть отражены содержание исковых требований, возражение ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

Если истец изменил предмет или основание иска, увеличил или уменьшил его размер, ответчик признал иск полностью или частично, об этом должно быть указано в описательной части решения.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны:

- обстоятельства дела, установленные судом;
- доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах;
- доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства;
- законы, которыми руководствовался суд.

В мотивировочной части решения суда может быть указано только на признание ответчиком иска и принятие его судом. Аналогично обстоит дело в связи с признанием судом причин пропуска сроков исковой давности неуважи-

¹ О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23// Рос. газета. 2003. 26 декабря.

тельными. В этом случае в мотивировочной части решения суда указывается только на установление судом данных обстоятельств.

Помимо этого, в мотивировочной части судебного решения должны найти отражение материальный закон, примененный судом к рассматриваемым правоотношениям, а также процессуальные нормы, которыми руководствовался суд при вынесении решения¹.

В резолютивной части решения должны содержаться следующие сведения:

- об удовлетворении иска (либо об отказе в удовлетворении иска) полностью или в части;
- указание на распределение судебных расходов;
- срок и порядок обжалования решения суда.

Резолютивная часть судебного решения должна содержать исчерпывающие выводы, вытекающие из установленных в мотивировочной части фактических обстоятельств. В связи с этим в нем должно быть четко сформулировано, что именно постановил суд, как по первоначальному иску, так и по встречному требованию, если оно было заявлено, кто, какие действия и в чью пользу должен произвести, за какой стороной признано право. При отказе в заявленных требованиях полностью или частично в резолютивной части решения должно быть точно указано, кому, в отношении кого и в чем отказано.

Решение суда принимается немедленно после разбирательства дела. Резолютивная часть решения суда должна быть подписана судьями, объявлена в судебном заседании, в котором закончилось разбирательство дела, и приобщена к делу. Составление мотивировочного решения суда, в соответствии со ст.199 ГПК РФ, может быть отложено на срок не более чем пять дней со дня окончания разбирательства дела.

По денежным требованиям в судебном решении указывается конкретная денежная сумма, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца. При этом, если суд признает заявленные истцом требования обоснованными, они подлежат удовлетворению в полном объеме.

Гражданское процессуальное законодательство устанавливает дополнительные гарантии реализации права на судебную защиту.

Предусмотрено заочное производство при рассмотрении гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений. Заочное разбирательство в ряде случаев позволяет восстановить нарушенные права работника в случае неявки работодателя в судебное заседание и, наоборот, защищать субъективные права работодателя при неявке в суд работника по искам о возмещении матери-

¹ Костян И.А. Трудовые споры.. С.95.

ального ущерба. Это, в свою очередь, позволяет сократить сроки разрешения трудового спора в случаях уклонения от явки ответчика в судебное заседание.

Основанием для вынесения заочного решения является неявка в судебное заседание ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, при наличии следующих условий.

Во – первых, заочное производство возможно при условии, что от ответчика, извещенного о времени и месте слушания дела и не явившегося в судебное заседание, не представлено сообщения об уважительных причинах своей неявки или заявления о рассмотрении дела в его отсутствие.

Во-вторых, для рассмотрения дела в отсутствие не явившегося на заседание ответчика в порядке заочного производства необходимо согласие истца.

В соответствии со ст.234 ГПК РФ при заочном рассмотрении дела суд проводит судебное заседание в общем порядке, исследует доказательства, представленные лицами, участвующими в деле, учитывает их доводы и принимает решение, которое именуется заочным.

Требования к заочному решению аналогичны требованиям, предъявляемым к судебным решениям. Отличие содержания заочного решения суда от иных судебных решений заключается лишь в том, что его резолютивная часть должна содержать, помимо прочего, срок и порядок подачи заявления об отмене этого решения суда.

Вместе с тем заочное производство имеет ряд особенностей, которые истцу необходимо знать для правильного решения вопроса о даче согласия на заочное рассмотрение дела.

На практике нередко суд отменяет заочное решение даже в случаях, когда отсутствуют основания для его отмены, что влечет за собой необоснованное увеличение срока рассмотрения трудового дела. Следует отметить, что определение суда об отмене заочного решения не подлежит обжалованию в порядке принесения частной жалобы¹.

Пример.

Суд общей юрисдикции отменил заочное решение о восстановлении работника на работе по заявлению работодателя. В заявлении об отмене заочного решения ответчик (работодатель) указал, что его представитель не мог явиться в судебное заседание, поскольку находился в командировке. Вместе с тем ответчик не представил суду доказательств того, что он не мог известить об этом суд своевременно, т.е. хотя бы за день или в день слушания дела.

¹ Костян И.А. Трудовые споры... С.104.

Кроме того, ответчик не представил суду никаких дополнительных доказательств, которые могли бы повлиять на решение суда.

При таких обстоятельствах суд отменил заочное решение и возобновил рассмотрение дела по существу. При повторном рассмотрении дела суд снова вынес решение о восстановлении работника на работе с выплатой ему средней заработной платы за все время вынужденного прогула¹.

Следует отметить, что в соответствии со ст.243 ГПК РФ при новом рассмотрении трудового спора (после отмены заочного решения), если ответчик, извещенный надлежащим образом о времени и месте судебного заседания, снова не явится в суд, принятое судебное решение уже не будет заочным. Ответчик не вправе повторно подать заявление о пересмотре этого решения в порядке заочного производства.

Вопросы для самоконтроля

1. Чем отличается трудовое разногласие от трудового спора?
2. Какие юрисдикционные органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?
3. Какие сроки установлены для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров? Каковы последствия пропуска срока обращения?
4. Каков порядок образования КТС?
5. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС?
6. Обжалование решение КТС.
7. Исполнение решения КТС.
8. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны суду?
9. Как происходит исполнение решения по индивидуальному трудовому спору, вынесенное судом?

Задания для самостоятельной работы

1. Укажите отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров в таблице.

Критерий	Индивидуальные трудовые споры	Коллективные трудовые споры
Предмет спора		
Субъекты		
Подведомственность рассмотрения		

¹ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2002. №6. С.101.

Задачи

Задача 1. Определите подведомственность рассмотрения следующих трудовых споров:

- а) работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;
- б) работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;
- в) работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;
- г) работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;
- д) директор предприятия отказал гражданину в приеме на должность секретаря в связи с недостаточным знанием иностранного языка;
- е) сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работника.

Задача 2. Фрезеровщик Любимов обратился с заявлением в КТС, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Любимов писал, что неоднократно в письменной форме просил работодателя дать отгул, в последнем – третьем заявлении, просил оплатить работу в выходные дни в двойном размере. КТС рассмотрела спор, вынесла решение в пользу работодателя, указав, что по объективным причинам производственного характера работодатель предоставить отгулы не может и что эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС.

В какой срок фрезеровщик Любимов должен обратиться в суд?

Задача 3. Решением общего собрания работников ООО «Луч» было постановлено создать на предприятии КТС. Такое предложение было направлено директору ООО «Луч». Однако директор отказал в создании комиссии, мотивируя тем, что не видит в этом практической необходимости, поскольку трудовые споры решаются судами.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 4. На заводе «Прогресс» в течение пяти месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а деньги не выплачивали.

Какие органы уполномочены рассматривать индивидуальные трудовые споры?

Какие сроки установлены ТК РФ для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

Сформулируйте требования работников, опираясь на нормы ТК РФ и обобщение судебной практики, содержащееся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2?

Задача 5. Ключева работала кастеляншей гостиницы «Профессорская» и была уволена 1 марта 2015 года по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 2 февраля 2015 года в отношении Ключевой было применено дисциплинарное взыскание – выговор; 25 февраля 2015 года она опоздала на работу на 1 час ввиду пробки в районе Большого кольца. Факт пробки подтвердился, но причина показалась работодателю неуважительной, так как другие сотрудники прибыли на работу вовремя.

К какой ответственности работодатель привлек Ключеву?

Имеет ли место трудовой спор, если Ключева решила обратиться в юрисдикционный орган?

Какому органу подведомственно решение данного спора?

Задача 6. Инженер завода Шутов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Шутова был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шутова на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело.

Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам о восстановлении на рабочем месте незаконно уволенных работников?

Список литературы

I. Законы, нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (официальный текст Конституции РФ с внесенными в нее поправками от 30.12.2008 № 6-ФКЗ) // РГ. 1993. 25 декабря; 2009. 21 января.
2. Об инспекции труда в промышленности и торговле [Текст]: конвенция МОТ № 81 принята в г. Женеве 11 июля 1947г. // Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.
3. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде [Текст]: федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.
4. О защите (охране) заработной платы [Текст]: конвенция МОТ № 95 принята в г. Женеве 01 мая 1949 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. N 5.
5. О защите прав человека и основных свобод [Текст]: конвенция заключена в г. Риме 04 ноября 1950г. (с изм. от 13 июня 2004)// СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163; в последней редакции документ опубликован не был.
6. О гражданских и политических правах [Текст]: международный Пакт от 16 декабря 1966// Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
7. О безопасности и гигиене труда и производственной среде [Текст]: конвенция МОТ № 155 принята в г. Женеве 22 июня 1981г.// Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.
8. О безопасности и гигиене труда и производственной среде [Текст]: рекомендация № 164 принята в г. Женеве 22 июня 1981г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1949 - 1956.
9. О судебной системе Российской Федерации [Текст]: [федер. конституционный закон: принят Гос. Думой 23 октября 1996 г.: одобр. Советом Федерации 26 декабря 1996г.]/// СЗ РФ. 1997. №1. Ст. 1; 2014. N 6. Ст. 551.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.: по состоянию на 13 июля 2015 г.] // СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; 2015. N 29 (часть I). Ст. 4384.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: по состоянию на 13 июля 2015г.] // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3; 2015. N 29 (часть I). Ст. 4356.

12. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 23 октября 2002 г.: по состоянию на 6 апреля 2015 г.] // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2015. N 10. Ст. 1393.

13. Кодекс законов о труде [Текст]: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г.: утратил силу // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

14. Об организации страхового дела в Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят 27 ноября 1992 г.: по состоянию на 8 марта 2015 г.] // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 2. Ст. 56; СЗ РФ. 2015. N 10. Ст. 1409.

15. О прокуратуре Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят 17 января 1992 г.: по состоянию на 8 марта 2015 г.]// Росс. газета. 1992. 18 февраля; 2015. 13 марта.

16. О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 08 декабря 1995 г.: по состоянию на 22 декабря 2014 г.]// СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2014. N 52 (часть I). Ст. 7555.

17. Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 13 февраля 1998 г.: одобр. Советом Федерации 12 марта 1998 г.]// Собрание законодательства РФ. 1998. № 13. Ст. 1474; 2013. N 27. Ст. 3457.

18. О мировых судьях Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 11 ноября 1998 г.: одобр. Советом Федерации 2 декабря 1998 г.]// Росс. газета. 1998. 25 декабря; 2014. 25 июля.

19. О несостоятельности (банкротстве) [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 27 сентября 2002 г.: одобр. Советом Федерации 16 октября 2002г.]// Рос. газета. 2002. N 209-210; СЗ РФ. 2015. N 29 (часть I). Ст. 4362.

20. О полиции [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 28 января 2011 г.: одобр. Советом Федерации 2 февраля 2011 г.]// Росс. газета. 2011. 8 февраля; 2015. 13 марта.

21. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области ис-

пользования атомной энергии [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 25 февраля 2011 г.: одобр. Советом Федерации 2 марта 2011 г.] // СЗ РФ. 2011. № 11. Ст. 1504; 2011. N 49 (ч. 1). Ст. 7025.

22. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 07 июля 2011 г.: одобр. Советом Федерации 13 июля 2011 г.]// Росс. газета. 2011. 21июля; 2014. 06 июня.

23. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 17 ноября 2011 г.: одобр. Советом Федерации 25 ноября 2011 г.]// Росс. газета. 2011. 07 декабря; 2015. 16 июля.

24. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда» [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 21 ноября 2014 г.: одобр. Советом Федерации 26 ноября 2014 г.]//Рос. газета. 2014. N 275.

25. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан [Текст]: федеральный закон от 22 июля 1993 г. N 5487-1// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 33. Ст. 1318 - утратил силу.

26. О специальной оценке условий труда [Текст]: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ // Рос. газета. 2013. 13 декабря.

27. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда [Текст]: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ // Рос. газета. 2013. 13 декабря.

28. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текст Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. №4202-1 // Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РФ. 1993. №2. Ст. 70; СЗ РФ. 2013. N 48. Ст. 6165.

29. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации [Текст]: постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. № 9. Ст. 608; Рос. газета. 2001. 25 июля; Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 4 (извлечение).

30. О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, при-

званных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции [Текст]: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 // СЗ РФ. 1998. № 32. Ст. 3900; 2015. N 1 (часть II). Ст. 262.

31. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта [Текст]: постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 22. Ст. 2311.

32. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 // СЗ РФ. 2005. № 28. Ст. 2901; 2015. N 16. Ст. 2384.

33. Об определении правил признания лица инвалидом [Текст]: постановление Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. N 95 // СЗ РФ. 2006. N 9. Ст. 1018; 2015. N 33. Ст. 4836.

34. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. ГОСТ 12.0.230-2007 [Текст]: приказ Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст // Библиотека инженера по охране труда. № 1. 2008.

35. Об определении правил определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека [Текст]: постановление Правительства Российской Федерации от 17 августа 2007 г. N 522// Росс. газета. 2007. 24 августа; 2011. 23 ноября.

36. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда [Текст]: постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 // СЗ РФ. 2011. № 2. Ст. 342; 2014. N 32. Ст. 4499.

37. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях [Текст]: постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 // Росс. газета. 2002. 18 декабря; 2014. 28 мая.

38. Об утверждении Медицинских критериев определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека [Текст]: Приказ Минздравсоцразвития России от 24 апреля 2008 г. N 194// Росс. газета. 2008. 05 сентября; 2012. 16 марта.

39. Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н // Рос. газета. 2011. 24 июня.

40. О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: приказ МВД РФ от 19 января 2012 г. № 34 // Рос. газета. 2012. 10 февраля.

41. Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда: Приказ Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 июня 2010 г., регистрационный N 17648): [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

42. Заключение Министерства экономического развития РФ от 12 мая 2012 г. «Об экспертизе Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации: рабочих мест по условиям труда"»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

43. Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н // Рос. газета. 2011. 24 июня. Утратил силу.

44. Инструкция о порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам [Текст]: приложение к приказу МВД России от 18.06.2012 N 590 // Рос. газета. 2012. 15 августа.

45. О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: приказ МВД России от 6 мая 2013 г. №241 // Рос. газета. 2013.№157; 2014. N 208.

46. Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации [Текст]: приказ МВД РФ от 26 марта 2013 г. № 161 // Росс. газета. 2013. № 127.

47. О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту [Текст]: [приказ МВД РФ от 19 июля 1999 г. № 526]// Росс. газета. 1999. 15 ноября. Утратил силу.

48. Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России [Текст]: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998 № 825 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7. 15 февраля. Утратил силу.

II. Монографии, учебники, учебные пособия

49. Абалдуев В.А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? [Текст] / В.А. Абалдуев// Материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции "Кутафинские чтения" Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина "Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы". М., 2013. 351 с.
50. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст] / Н.Г. Александров. М.: Юрайт, 2008. 344 с.
51. Алехин А.П. Административное право Российской Федерации: учебник [Текст] / А.П. Алехин, Ю.М. Козлов. М.: ТЕИС, 2011. 608 с.
52. Алистратов В. Проведение специальной оценки условий труда. Законодательные изменения [Текст] // Трудовое право. 2014. № 5. С. 33-37.
53. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н.Анисимов. М.: Владос, 2004. 400 с.
54. Безина А.К. Судебная практика по трудовым спорам: учебное пособие для магистров права / А.К. Безина. Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2004. 184 с.
55. Бердычевский В.С. Трудовое право: учебник [Текст] / В.С. Бердычевский. М.: Феникс, 2009. 282 с.
56. Большой юридический словарь [Текст] / под ред. проф. А.Я. Сухарева; 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2011. 858 с.
57. Брагинский М.В. Договорное право: общие положения [Текст] / М.В. Брагинский, В.В. Витрянский. М.: Статут, 2008. 847 с.
58. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России [Текст] / Л.Ю. Бугров. Пермь, 2009. 236 с.
59. Галиуллина Р.Х. Расследование и учет «несчастных случаев» в системе органов внутренних дел [Текст] / Р.Х. Галиуллина. Казань: КЮИ МВД России, 2013.
60. Галиуллина Р.Х. Трудовое право: учебно-методическое пособие [Текст] / Р.Х. Галиуллина. Казань: КЮИ МВД России, 2013.
61. Галиуллина Р.Х. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами: учебное пособие [Текст] / Р.Х. Галиуллина. Казань: КЮИ МВД России, 2011.
62. Горячук И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения [Текст] / И.Н. Горячук. М.: ДМК Пресс, 2010. 160 с.

63. Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров [Текст] / С. Ю. Головина, А. Ю. Кучина. М.: Издательство Юрайт, 2013. 398 с.
64. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / К.Н. Гусов и др. М.: Проспект, 2012. 1008 с.
65. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] / В.И. Даль. Т. 1. М., 1955. 2720 с.
66. Данилов Е. Трудовые споры / Е. Данилов. М.: Велби, 2004. 656 с.
67. Дернбург Г. Пандекты. Обязательственное право [Текст] / Г. Дернбург. М.: Унив. тип., 1906. 481 с.
68. Захарьин В.Р. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе Российской Федерации: для работодателей и работников / В.Р. Захарьин. М.: Юнорус, 2007. 152 с.
69. Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов [Текст] / С.В. Колобова. М.: ЗАО Юстицинформ, 2012. 288 с.
70. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст]/ под ред. К.Н. Гусова. М.: Профиздат, 2011. 928 с.
71. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР. 2012. 1100 с.
72. Костян И.А. Трудовые споры [Текст] / И.А. Костян. М.: МЦФЭР, 2004. 320 с.
73. Крапивин О.М., Власов В.И Трудовой договор [Текст] / О.М. Крапивин и др. М.: Новая правовая культура, 2010. 224 с.
74. Куренной А.М. Трудовое право России: учебник [Текст] / А.М. Куренной. М.: Юстицинформ, 2011. 792 с.
75. Латыпов Р.И. Трудовое право: учебное пособие. [Электронный ресурс]: URL.: <http://www.be5.biz/pravo/t004/53.htm> (дата обращения: 10.03.2015).
76. Очерки теории трудового права [Текст] / А.М. Лушников и др.. СПб.: Питер, 2010. 940 с.
77. Лобанова И. Аккредитация организаций в области охраны труда [Текст]// Кадровый вопрос. 2015. N 8. С. 15-20.
78. Маврин С.П. Трудовое право России: учебное пособие / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.:Юристъ, 2003. 448 с.
79. Миронов В.И. Трудовое право России: учебное пособие [Текст] / В.И.Миронов. М.: Управление персоналом, 2005. 1149 с.
80. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство. Актуальные вопросы, комментарии, разъяснения [Текст] / Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2013. 384 с.

81. Покровская А.Ю.Трудовые отношения. Права и обязанности работника и работодателя [Текст] / А.Ю. Покровская. М.: Статут, 2011. 157 с.
82. Пресняков М.В. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика [Текст] / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. Саратов: Научная книга, 2011. 412 с.
83. Рогожин М.Ю. Новый справочник кадровика [Текст] / М.Ю. Рогожин. М.: Проспект, 2014. 144 с.
84. Рыженков А. Я. Трудовое право России: учебник для бакалавров [Текст] / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. М. : Юрайт, 2013. 524 с.
85. Тихомирова Л.В. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью: практическое пособие [Текст] / Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров; под общей ред. к.ю.н. М.Ю. Тихомирова. М.: Изд-во М.Ю.Тихомирова, 2011. 93 с.
86. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций [Текст] / В.Н. Толкунова. М.: Юрайт, 2006. 320 с.
87. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения [Текст] / В.Н. Толкунова. М.: Юристъ, 1999. 236 с.
88. Трудовое право: учебник [Текст] / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2011. 600 с.
89. Трудовое право: учебник для бакалавров [Текст] / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. 628 с.
90. Трудовое право: учебник для бакалавров [Текст] / А. И. Забейворота. М.: Юрайт, 2013. 393 с.
91. Трудовое процедурно-процессуальное право[Текст] / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. 504 с.
92. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы, теории и практики [Текст] / Е.Б. Хохлов. М.: РАГС, 2012. 485 с.
93. Юрченко К.И. Трудовые споры / К.И. Юрченко. М.: Вече, 2002. 43 с.

III. Статьи, научные публикации

94. Абрамова О. Защита трудовых прав работников / О. Абрамова, А. Нуртдинова // Хозяйство и право. 2002. № 11, 12.
95. Барбашова Т.П. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов // Трудовое право. 2007. №7. С. 12-16.
96. Барбашова Т.П. Защита трудовых прав работников [Текст] / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов // Трудовое право. 2007. №7. С.5-12.

97. Белинин А. А. Технологическая дисциплина труда: Правовые вопросы [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 / А. А. Белинин. Томск, 2012. 24 с.
98. Бойченко Т.А. Трудовые споры в гражданском процессе / Т.А. Бойченко // Справочник кадровика. 2002. № 5. С. 27-32.
99. Братусь С.Н. Понятие, содержание и формы судебной практики / С.Н.Братусь, А.Б. Венгеров // Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975. С. 58-66.
100. Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве РФ [Текст] / П.С. Бутов // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 1. С. 41-45.
101. Бялт В. С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. / В.С. Бялт. М., 2011. 123 с.
102. Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях [Текст] / В.А. Васильев // Трудовое право. 2008. №5. С. 60-64.
103. Васильев Г.А. Представительство несовершеннолетних работников [Текст] / Г.А. Васильев // Трудовое право. 2009. №10. С. 55-65.
104. Галиуллина Р.Х. Правовое регулирование охраны труда в системе органов внутренних дел [Текст] / Р.Х. Галиуллина // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2013. № 4 (14). С. 4-10.
105. Гейц И.В. О новой трактовке понятия «трудовой договор» [Текст] / И.В. Гейц // Консультант бухгалтера. 2012. № 12. С.25-40.
106. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры / З.И.Джафаров // Трудовое право. 2009. №4. С. 32-37.
107. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры [Текст] / З.И. Джафаров // Трудовое право. 2009. №4. С. 102-106.
108. Драчук М.А. Правила внутреннего трудового распорядка в системе отношений управления трудом [Текст] / М.А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 1. С. 55-59.
109. Ершова Е.А. Служебный контракт: стороны, понятие, содержание и форма [Текст] / Е.А. Ершова // Трудовое право. 2011. № 5. С. 35-41.
110. Иванова М. Споры о невыплате, уменьшении и несвоевременной выплате премий [Текст] / М. Иванова// Трудовое право. 2014. №2. С. 29-35.

111. Индивидуальные и коллективные споры: новое в законодательстве / [Гл. ред. В. Павленко] // Труд и право. 2007. №2. С. 3-7.
112. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: Понятие и виды [Текст]: автореферат дис. ...кандид. юрид. наук. 12.00.05 / О. И. Карпенко. М., 2013. 22 с.
113. Касюлин В. В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / В.В. Касюлин. М., 2011. 143 с.
114. Комиссия по трудовым спорам – эффективный способ внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов работников / Федерация профсоюзов Ставропольского края. [Электронный ресурс]: URL.: http://fp-sk.ru/deyatelfpsk/pravovaya_rabota/prakticheskie_rekomendacii_dlya_pervichnyh_profsoyuznyh_organizacij/komissiya_po_trudovym_sporam_effektivnyj_sposob_vnesudebnoj_zawity_trudovyh_prav_i_zakonnyh_interesov_rabotnikov/ (дата обращения: 10.03.2015).
115. Костян И.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров / И.А. Костян // Справочник кадровика. 2001. № 2. С. 19-24.
116. Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора [Текст] / И.А. Костян // Справочник кадровика. 2002. № 10. С.26-30.
117. Костян И.А. Особенности рассмотрения трудовых дел в суде [Текст] / И.А. Костян // Справочник кадровика. 2004. №3. С.23-33.
118. Костян И.А. Плюсы и минусы КТС / И.А. Костян // Социальная защита. 2000. № 2. С. 24-29.
119. Костян И.А. Увольнение работника: критерии правомерности / И.А. Костян // Справочник кадровика. - 2003. - № 5, 6.
120. Котко Е.А. Содержание (условия) трудового договора и способы их изменения [Текст] / Е.А. Котко, М.Д. Иванов // Налоговый вестник. 2012. №9. С.37-42.
121. Матвеев С.П. Обеспечение социальной защиты государственных служащих в процессе применения дисциплинарной ответственности [Текст] / С.П. Матвеев // Вестник Воронежского института МВД России. 2011. № 2. С. 131-136.
122. Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях / М.В. Матненко // Трудовое право. 2009. №11. С. 15-18.
123. Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В.И. Миронов // Трудовое право. 2008. №4. С. 12-17.

124. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса / В.И. Миронов // Трудовое право. 2009. №5. С. 19-24.
125. Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения / Д.А. Морозов // Трудовое право. 2006. №8. С. 23-26.
126. Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения [Текст] / Д.А. Морозов // Трудовое право. 2006. №8. С. 37-38.
127. Осин А.А. Содержание, форма и особенности заключения служебного контракта [Текст] / А.А. Осин // Трудовое право. 2007. № 5. С. 13-16.
128. Погодина И.В. Как уволить нерадивого работника: обзор материалов круглого стола, 24 октября 2009 года / И.В. Погодина, И.А. Костян. // Трудовое право. 2009. № 11. С. 15-19.
129. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора [Текст] / М.М. Покровская // Хозяйство и право. 2010. №5. С.32-42.
130. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора [Текст] / М.М. Покровская // Хозяйство и право. 2010. №5. С.32-42.
131. Пономарева Т.В. О стадиях дисциплинарного производства [Текст] / Т.В. Пономарева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2011. № 19 (152). С. 56.
132. Пресняков М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности [Текст] / М.В. Пресняков // Трудовое право. 2008. № 9. С. 48-53.
133. Рысина Д.Ф. Правила разработки бланков (форм) актов для оформления юридических фактов, связанных с трудовыми отношениями [Текст] / Д.Ф. Рысина // Кадры предприятия. 2011. № 7. С. 32-35.
134. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: общая и специальная [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.Г. Самойлов. М., 2012. 25 с.
135. Санникова Н.В. Проблемы дисциплины на предприятии. [Электронный ресурс]: URL.: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/4841-2012-11-21-08-57-13> (дата обращения: 01.09.2015).
136. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции / А.А. Сапфинова // Трудовое право. 2009. №9. С.13-15.
137. Смирнова О. Г. Ответственность работника по трудовому праву: Современное состояние и перспективы развития [Текст]: автореферат дис. ... кандидат. юрид. наук / О. Г. Смирнова. СПб., 2012. 23 с.

138. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя [Текст] / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. 2011. №12. С.45-56.

139. Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений [Текст]/ Ю.В. Стригуненко // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2. С. 12-16.

140. Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.А. Федорова. М., 2013. 23 с.

141. Филиппов М.Ю. Трудовые споры / М.Ю. Филиппов. М.: Норма, 2004.

142. Чаннов С.Е. Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими [Текст] / С.Е. Чаннов // Трудовое право. 2008. № 2. С. 17-22.

143. Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: автореф. дис. докт. юрид. наук [Текст] / С.Е. Чаннов. Саратов, 2010. С. 39 - 40.

144. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров / Е. Чесовской // Российская юстиция. 2002. № 11.

145. Шурупова Е.А. Правовая основа дисциплинарного производства, осуществляемого органами внутренних дел Российской Федерации [Текст] / Е.А. Шурупова // Юридические записки. 2014. № 2. С. 17.

146. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса [Текст] / В.И. Миронов // Трудовое право. 2009. №5. С. 5-8.

147. Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия [Текст] / А.С. Пашков // Государство и право. 2002. №5. С.31-40.

148. Чиканова Л. Трудовой договор[Текст] / Л. Чиканова // Хозяйство и право. 2010. №5. С.10-21.

149. Шмелева О.Г. Оплата труда педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования [Текст] / А.В. Лебедева, О.Г. Шмелева // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. № 1 (19). С. 34-38.

IV. Эмпирические материалы (материалы судебной, следственной практики и т.д.)

150. Дело № 2-.../2014 [Текст]: решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 11 сентября 2014 г. // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан.

151. Дело № 2-9665/2014 [Текст]: решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 02 октября 2014 г. [Текст] // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан.

152. Дело № 2- 2-8757/2014 [Текст]: решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 10 сентября 2014 г. // Архив Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан.

153. Дело №2-363/08 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год;

154. Дело №2-683/08 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

155. Дело №2-363/08 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

156. Дело №2-5111 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

157. Дело №2-5111 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

158. Дело №2-683/08 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

159. Дело №2-91/2009 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

160. Дело №2-91/2009 [Текст]// Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

161. О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №1.

162. О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.03г. № 17 // Рос. газета. 2003. 2 декабря.

163. О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству [Текст]: постановление Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. №7.

164. О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. N 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. N 3.

165. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

166. О судебном решении [Текст]: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // Рос. газета. 2003. 26 декабря.

167. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [Текст]: определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 г. №475-О-О [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.

168. Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за 4-й квартал 2009 г. [Текст]: постановление Президиума Верховного суда РФ от 10.03.2010// БВС. 2010. №5.

169. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2001 года [Текст]// Бюллетень Верховного суда РФ. 2002. № 4.

170. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. №8.

171. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 [Текст]// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. №8.

Учебное издание

Галиуллина Руфия Хазибовна
Лебедева Альфия Васильевна

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ОСОБЕННОЙ ЧАСТИ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

учебное пособие

Корректор О. Н. Хрусталева

Формат 60х84 1/16. Усл. печ. л. 11 Тираж 30 экз.
Подписано в печать 25.11.2015

Типография КЮИ МВД России
420108, г. Казань, ул. Магистральная, 35.