

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Барнаульский юридический институт МВД России

А.С. Селиванов, Г.Б. Федоренко

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебное пособие



Барнаул 2022

УДК 349.2
ББК 67.405.1я73
С 291

Рецензенты:

Аман А.Я. – судья Ленинского районного суда г. Барнаула;
Любинецкий В.Ю. – начальник отдела кадров УРЛС ГУ МВД России по Алтайскому краю.

Селиванов, Алексей Сергеевич.

С 291 Трудовое право Российской Федерации : учебное пособие / А.С. Селиванов, Г.Б. Федоренко. – Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России, 2022. – 186 с.

ISBN 978-5-94552-498-9

Настоящее издание подготовлено на основе многолетнего опыта преподавания курса «Трудовое право» и направлено на изучение обучающимися трудовых и служебных отношений.

В учебном пособии раскрыты основные темы дисциплины «Трудовое право», законодательные, теоретические и практические положения трудовых правоотношений.

Пособие предназначено для курсантов, слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, обучающихся по специальностям 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности», 40.05.02 «Правоохранительная деятельность», преподавателей, а также сотрудников органов внутренних дел, в частности правовых подразделений.

УДК 349.2
ББК 67.405.1я73

ISBN 978-5-94552-498-9

© Селиванов А.С., Федоренко Г.Б.,
2022
© Барнаульский юридический
институт МВД России, 2022

Введение

Трудовое право России – одна из значимых отраслей в системе национального права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения.

В последние годы трудовому праву уделяется большое внимание в связи с происходящими изменениями в стране, в т.ч. и с проведением реформы пенсионной системы.

Настоящее учебное пособие предназначено для курсантов (слушателей), обучающихся в образовательных организациях высшего профессионального образования системы МВД России по специальностям 40.05.02 «Правоохранительная деятельность», 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности». Оно построено в соответствии с рабочими программами дисциплины «Трудовое право», подготовленными кафедрой гражданско-правовых дисциплин Барнаульского юридического института МВД России.

Однако представленное учебное пособие с целью изучения данной дисциплины также может быть использовано и при освоении иных юридических специальностей.

Знание норм трудового права России, а также выработанные практические навыки при обучении помогут участковым уполномоченным полиции, сотрудникам других правоохранительных органов, а также юристам разрешать возникшие спорные ситуации на практике при осуществлении своей профессиональной деятельности.

Изучение трудового права России ставит также своей задачей сформировать навыки самостоятельной, как учебной, так и юридической, профессиональной деятельности.

Темы освещены в порядке очередности изучения тем учебной программы. К каждой теме пособия даны вопросы для самоконтроля, которые можно использовать как вопросы к практическому либо семинарскому занятию, а также приведены примеры из актуальной судебной практики.

Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Основные принципы трудового права

1. Понятие и формы организации труда

Приступая к изучению трудового права, мы должны разобраться с таким понятием, как труд. В какую бы сторону вокруг себя мы ни посмотрели, всё связано с трудом, трудовой деятельностью человека. Труд не только сформировал человека, но и продолжает развивать его, в свою очередь человек развивает деятельность, и появляются все новые виды трудовой деятельности.

Под трудом принято понимать «целесообразную деятельность человека, направленную на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей»¹.

Труд может быть разнообразным, как связанным с общением с другими людьми, так и не связанным. То есть мы можем выделить труд индивидуальный (осуществляемый одним индивидом по собственному усмотрению) и коллективный (совместный), который нуждается в силу своей единой цели в определенном регулировании, в т.ч. правовом.

Таким образом, при изучении дисциплины «Трудовое право» нас будет интересовать труд совместный (коллективный). Правом же регулируется не сам труд, а отношения по труду, т.е. поведение людей в отношениях, связанных с трудом.

Также мы должны уяснить, что трудовое право регулирует отношения по наемному труду (несамостоятельному труду, выполняемому не собственниками средств производства).

Наемный труд основан на договоре, данный договор в праве именуется «трудовым». Длительное время такой договор назывался договором личного найма, отсюда и название данного вида труда. Наемный труд не является самостоятельным для наемного работника, сама цель осуществления данного вида труда не интересна для работника, ему интересно вознаграждение, которое он получает за выполняемый труд, и те гарантии,

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. С. 722.

которые предусмотрены трудовым законодательством, а также договором с самим работодателем.

Таким образом, трудовое право – это самостоятельная отрасль российского права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в связи с применением наемного труда, другими словами – регулирующих трудовые отношения и тесно с ними связанные.

2. Предмет трудового права

Специфику любой отрасли права определяют её предмет и метод. Предмет трудового права – это совокупность однородных общественных отношений, возникающих между людьми в процессе наемного труда и регулируемых нормами трудового права.

Предмет трудового права составляют трудовые и иные девять непосредственно с ними связанных отношений по:

- «организации труда и управлению трудом;

- трудоустройству у данного работодателя;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешению трудовых споров;

- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами» (ст. 1 ТК РФ)¹.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 197-ФЗ (с посл. изм.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в предмет отрасли трудового права. Ныне же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права – права социального обеспечения.

Основными, центральными являются трудовые отношения. Именно трудовые отношения обуславливают наличие непосредственно связанных с ними отношений, которые в некоторых случаях предшествуют, в других случаях функционируют одновременно, в третьих – приходят на смену трудовым отношениям.

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

Трудовые отношения в предмете трудового права являются системообразующими, без них не возникало бы и иных отношений, а потому и сам законодатель называет другие отношения, входящие в предмет трудового права, «тесно связанными с трудовыми отношениями».

Если мы рассмотрим правовое регулирование перечисленных выше отношений, то придем к выводу, что каждый вид названных отношений представляет собой определенный институт трудового права и имеет определенное, обособленное правовое регулирование.

3. Метод трудового права

Метод отрасли права показывает то, как, какими правовыми средствами и способами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет.

Из теории права, а также изучения других отраслей права известно, что существует два основных метода правового регу-

лирования: это публично-правовой (императивный) и частно-правовой (диспозитивный), специфическое же сочетание этих методов и выражает особенность той или иной отрасли права. Трудовое право, в этом смысле, не является исключением, и сочетание этих двух методов присутствует и при правовом регулировании общественных отношений, образующих предмет трудового права.

Применение императивного метода связано с централизованным регулированием (данные нормы обязательны для всех субъектов трудового права на территории всей Российской Федерации), наличие таких норм дает определенные гарантии работникам и налагает определенные обязанности на работодателей. Что касается использования диспозитивного метода, то этот метод иными словами можно назвать «договорным», т.е. стороны трудового правоотношения либо отношения, связанного с трудовым, могут путем договора определить для себя права и обязанности. Такие договоренности для сторон будут иметь роль правила, нормы, подлежащей обязательному применению.

В настоящее время значение договорного метода увеличивается. Законодатель благосклонно смотрит на развитие такого правового института, как социальное партнерство, впрочем, это обосновано и экономическими реалиями, когда возможности различных работодателей значительно отличаются друг от друга.

Несмотря на развитие договорного метода правового регулирования трудовых отношений и тесно с ними связанных, тем не менее он имеет свои пределы. В статье 9 ТК РФ содержится правило: «Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению».

Многие авторы придерживаются аналогичного мнения о развитии договорного регулирования, например Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова в своем учебном пособии указывают: «Спецификой данного метода является сочетание законодательного и локального регулирования, а также нормативного и договорного регулирования. В современном законодательстве акцент смещается на локальное и договорное регулирование. Законодательное регу-

лирование трудовых отношений в масштабе страны обеспечивает единство условий труда и их дифференциацию в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, особых условий труда некоторых категорий работников.

Установлены государственные гарантии прав и свобод субъектов трудового права: ограничение продолжительности рабочего времени, продолжительности ежегодного отпуска, определение минимального размера оплаты труда и минимальных размеров надбавок и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, гарантий при увольнении и др. Дифференциация нашла отражение в части четвертой Трудового кодекса, посвященной особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Особые условия труда устанавливаются либо путем введения частичных ограничений на применение общих правил, либо путем установления дополнительных правил. Частичные ограничения предусмотрены, например, для несовершеннолетних (минимальный возраст приема на работу, сокращение продолжительности рабочего времени, увеличенная продолжительность отпусков).

Дополнительные правила установлены в отношении женщин и других лиц с семейными обязанностями, руководителей организаций, надомников и тех, кто трудится у работодателей – физических лиц. Локальное правовое регулирование дополняет законодательное, конкретизирует положения норм права с учетом специфики работодателя. Таковы правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, должностные инструкции, нормы труда, положения об оплате труда и прочее. С помощью договорного регулирования в порядке социального партнерства можно поднять уровень трудовых прав и гарантий работников»¹.

4. Система трудового права

Система трудового права, как и любой другой отрасли права, представляет собой взаимосвязанную упорядоченность правовых норм, имеющую различные по объему структурные единицы (институты, подинституты).

¹ Филющенко Л.И., Плешакова И.Н. Трудовое право: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 11.

Как и в любой другой российской отрасли права, система трудового права, по мнению большинства исследователей, подразделяется на две части – общую и особенную, и лишь отдельные исследователи выделяют специальную часть.

Общую часть составляют нормы, действие которых распространяется на все общественные отношения трудового права, а Особенная часть регулирует отдельные структурные единицы (институты, подинституты) трудового права, например, отношения по труду и занятости, регулирование заключения, течения и расторжения трудового договора, отношения по регулированию рабочего времени и времени отдыха, институт охраны труда и защиты трудовых прав работников, наконец, разрешение возникших трудовых споров и т.п.

От системы трудового права следует отличать систему трудового законодательства. Трудовое законодательство лишь оформляет право внешне, и их структурные единицы не совпадают: в законодательстве – это нормативно-правовой акт, а в праве – это определенная норма.

Следовательно, система трудового законодательства – это совокупность действующих законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Понятие «система трудового законодательства» употребляется в различных значениях. В одних случаях под ней понимают совокупность законов и иных нормативных правовых актов, в других – только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова. В частности, в ст. 1 ТК РФ закреплено понятие трудового законодательства в широком смысле слова, а в ст. 5 ТК РФ – в узком.

Наряду с системой трудового права и трудового законодательства существует и система науки трудового права – совокупность научных взглядов, суждений и выводов, касающихся проблематики правового регулирования трудовых и тесно с ними связанных общественных отношений. Как правило, наука изучает не только правовое регулирование в Российской Федерации, но и международные нормы труда, особенности развития аналогичных отношений в других странах, тем самым система науки трудового права гораздо объемнее, чем система отрасли права.

Учитывая многообъемлющий и универсальный характер системы науки трудового права, ее обычно кладут в основу изучения соответствующей дисциплины.

5. Ограничение трудового права от других отраслей права

Хорошо знать предмет и систему трудового права необходимо также для того, чтобы правильно квалифицировать возникшие отношения, связанные с трудом, т.е. уметь ограничивать одну отрасль права от другой, чтобы при регулировании того или иного возникшего вопроса правильно применить норму. Наиболее актуально разграничивать трудовые отношения и гражданско-правовые, связанные с применением личного труда (например, при заключении договора подряда и оказания некоторых услуг). В чем проявляется такая актуальность? Дело в том, что работодателям работник значительно «дешевле» обходится при оформлении гражданско-правового договора, нежели трудового, поэтому они и стремятся подменить один вид отношений другим.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, гражданские – на основании гражданско-правового договора.

Выделим несколько разграничивающих их признаков (критериев).

Предметом гражданско-правового договора является определенный результат, чаще всего овеществленный, а предметом трудовых отношений – сам процесс труда. При выполнении гражданско-правового договора исполнитель сам определяет себе порядок и организацию труда, по трудовому договору лицо, выполняющее работу, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка.

Следующий признак (критерий) – это социальное обеспечение в период работы (пособие по временной нетрудоспособности и т.п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом данных договоров, однако они, как правило, также не оговариваются.

Подобные признаки мы можем перечислять ещё и ещё, но необходимо упомянуть обязанность работодателя в трудовых отношениях осуществлять мероприятия по охране труда работника, тогда как в гражданско-правовом договоре выполняющее работу лицо само заботится о своей безопасности.

Умение квалифицировать возникшие отношения (т.е. знать разграничивающие признаки) имеет практическое значение для разрешения споров, возникших между сторонами отношений. Так, в ст. 19.1 ТК РФ устанавливается презумпция трудовых отношений: неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

6. Источники трудового права

Под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В связи с этим современное трудовое право России может быть представлено двумя видами источников – нормативными правовыми актами и нормативными договорами.

Под нормативным правовым актом понимается изданный в установленном порядке акт уполномоченного на то органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица, устанавливающий правовые нормы (правила поведения), обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанный на неоднократное применение, действующий независимо от того, возникли или прекратились конкретные правоотношения, предусмотренные актом.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

1. Трудовым законодательством, состоящим из:
 - Трудового кодекса РФ;
 - иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

К иным федеральным законам относятся законы «О занятости населения в РФ», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О минимальном размере оплаты труда», «Об объединениях работодателей» и др.

2. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- локальными нормативными актами.

Договор – это соглашение сторон (субъектов права), выражающее их волю к установлению, изменению и прекращению их прав и обязанностей, к совершению либо воздержанию от юридических действий.

Нормативный договор – это соглашение сторон, создающее нормы права.

К нормативным договорам относятся коллективные договоры, соглашения.

«Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей» (ст. 40 ТК РФ).

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

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

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» (ст. 56 ТК РФ).

Кроме того, согласно ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются частью правовой системы Российской Федерации, они применяются приоритетно, если не противоречат Конституции РФ.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм может раскрываться в документах ООН (Организация Объединенных Наций) и ее специализированных учреждений, в частности МОТ (Международная организация труда).

Под международным договором РФ надлежит понимать международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких, связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т.д.).

Международные договоры РФ могут заключаться от имени РФ (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти (межведомственные договоры). Представляется, что приоритет перед российским законодательством имеют первые два вида договоров в истолковании, не противоречащем Конституции РФ.

Для раскрытия принципов международного трудового права имеют значение две декларации МОТ – Филадельфийская и Женевская.

По общему правилу судебная практика не относится к источникам трудового права, однако в спорных моментах она значительно упрощает разрешение возникших тех или иных трудовых споров.

Источники трудового права можно классифицировать по различным основаниям:

- по юридической силе;
- форме акта (законы, указы, постановления);
- степени обобщенности (кодифицированные и некодифицированные);
- субъектам трудового права (общие и специальные).

Представляется, что по юридической силе источники трудового права можно классифицировать следующим образом:

- 1) Конституция РФ;
- 2) международно-правовые акты о труде;
- 3) Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права;
- 4) указы Президента РФ;
- 5) постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- 6) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- 7) нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- 8) соглашения и коллективные договоры;
- 9) локальные нормативные акты работодателя;
- 10) трудовой договор.

Федеральные законы и акты палат Федерального Собрания подлежат официальному опубликованию в «Российской газете», «Парламентской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации». Указы Президента РФ и постановления Правительства РФ официально публикуются в «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации».

Акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие

межведомственный характер, подлежат обязательной государственной регистрации в Министерстве юстиции РФ и должны быть официально опубликованы в «Российской газете» или в «Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». Акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На такие акты нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

В правоприменительной практике большое значение имеет действие нормативных правовых актов, являющихся источниками трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Действие нормативных актов во времени

Момент, которым определяется начало действия нормативного акта, принято называть временем вступления его в силу.

В соответствии со ст. 12 ТК РФ нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с:

- истечением срока его действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Иное правило может применяться лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом. В отношениях, возникших до введения в действие нормативного правового акта, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие нормативных актов в пространстве

Согласно ст. 13 ТК РФ федеральные нормативные акты о труде распространяются на трудовые и иные непосредственно

связанные с ними отношения, возникающие на всей территории Российской Федерации, если в этих актах не предусмотрено иное.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. Локальные нормативные акты действуют в пределах конкретного работодателя.

Действие нормативных актов по кругу лиц

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

На территории Российской Федерации правила, установленные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Трудовым кодексом РФ (например, разделом XII) и иными федеральными законами устанавливаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. В них прямо определен круг лиц, на которых распространяется действие тех или иных норм права.

На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, сотрудников органов внутренних дел действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяются с особенностями,

предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе, о службе в органах внутренних дел.

Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- работающих по гражданско-правовым договорам;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

7. Понятие принципов трудового права

В юридической литературе принципы трудового права сформулированы по-разному:

- основные принципы правового регулирования труда;
- основные принципы трудового права;
- правовые принципы организации труда.

Впервые в ТК РФ (ст. 2) они закреплены как основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Все названия идентичны по своей сути.

Под принципами трудового права принято понимать выраженные в этой отрасли исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития отрасли трудового права.

Наряду с предметом и методом принципы служат системообразующими элементами самостоятельной отрасли права.

Принципы не только декларируют общую направленность и идею, но и имеют практическое значение при выявлении пробелов в праве, т.к. суд либо иной уполномоченный орган при решении проблемных вопросов обратятся именно к логике соответствующих принципов трудового права.

В настоящее время основные принципы трудового права выделены в отдельные статьи ТК РФ (ст. 2, 3, 4) и адресованы не только работнику, но и другим субъектам трудового права.

Охарактеризуем несколько принципов.

Свобода труда (п. 1 ст. 37 Конституции РФ) понимается как право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Конкретизация принципа свободы труда дана в абз. 2 ст. 2 ТК РФ: свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Свобода труда, став в правовом опосредовании свободой трудового договора, выражается в ряде правомочий работника и организации. Как работник, так и работодатель могут выбирать себе вторую сторону, определять условия трудового договора в установленных законодательством пределах, работник всегда может расторгнуть трудовой договор вне зависимости от мотивации этого решения. Конституционный Суд РФ, ссылаясь на ст. 37 Конституции, не раз указывал в своих решениях, «что свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется в договорном характере труда, в свободе трудового договора»¹.

Запрет принудительного труда (п. 2 ст. 37 Конституции РФ) также назван в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в абз. 3 ст. 2 ТК РФ и подробно регламентирован в ст. 4 ТК РФ. Значительная часть данной статьи сформировалась под влиянием двух фундаментальных актов МОТ – Конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) и Конвенции № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.). В соответствии с ними понятие принудительного труда раскрывается путем перечисления его запрещенных форм и указания видов работ, которые не относятся к нему. Однако определяя принудительный труд как «выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)», российский законодатель упустил из виду указание Конвенции МОТ № 29 на то, что «принудительный труд – это **работа, для выполнения которой работ-**

¹ Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 10.

ник не предложил своих услуг добровольно». А без данного уточнения смысл легального определения принудительного труда теряется¹.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение труда.
2. Дайте определение отрасли трудового права.
3. Чем наемный труд отличается от самостоятельного труда?
4. Охарактеризуйте предмет трудового права.
5. Какие отношения, кроме трудовых, входят в предмет трудового права?
6. Охарактеризуйте метод трудового права.
7. Дайте определение системы отрасли трудового права. В чем её специфика?
8. Дайте определение понятия источника трудового права.
9. Охарактеризуйте систему источников трудового права.
10. Дайте общую характеристику Трудового кодекса РФ.
11. Определите понятие принципа правового регулирования трудового права.
12. Определите отличие принципов от правовых норм.
13. Какова классификация принципов на виды?
14. Подготовьте самостоятельно характеристику отдельных принципов трудового права.

¹ О необходимости приведения ст. 4 ТК РФ в соответствие с международными актами см. подробнее: Ершова Е.А. Сущность, источники и форма трудового права в Российской Федерации: монография. М., 2008. С. 80-82; Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. С. 176-178.

Глава 2. Субъекты трудового права, их правовой статус. Правоотношения в сфере трудового права

1. Понятие, статус и состав субъектов трудового права

Под субъектами трудового права следует понимать участников трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношений, включаемых в предмет трудового права, которые являются обладателями субъективных прав и обязанностей.

В зависимости от вида указанных общественных отношений субъекты классифицируют следующим образом:

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Субъекты трудового права подразделяются на основные (субъекты собственно трудовых отношений – работник и работодатель) и неосновные (все остальные субъекты отношений, производных от трудовых).

Все субъекты трудовых отношений наделяются специфическим свойством – **правовым статусом**, т.е. основным правовым положением, закрепленным трудовым законодательством.

Содержание правового статуса субъекта трактуется учеными по-разному.

Например, наиболее емким содержанием правовой статус наполнен у ученых В.Н. Толкуновой и К.Н. Гусова. Они включают в него следующие четыре элемента:

1. Трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность).
2. Основные (статусные) трудовые права и обязанности.

3. Юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и обязанностей.

4. Предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

М.В. Молодцов считает, что необходимым условием участия физических и юридических лиц в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях является обладание ими трудовой правосубъектностью.

По его мнению, трудовая правосубъектность характеризуется наличием трех элементов: правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью¹.

По нашему мнению, в правовой статус субъектов трудового права надо включать два основных элемента:

1) праводееспособность (или правосубъектность).

О понятии и содержании гражданской правоспособности говорится в ст. 17 и 18, а дееспособности – в ст. 21 ГК РФ. Правоспособность граждан – физических лиц – это способность иметь гражданские права и нести обязанности. Она возникает с момента рождения. Дееспособность характеризуется как способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать и исполнять гражданские обязанности.

Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность определяется в литературе аналогичным образом. Но, признаваемая единым свойством, трудовая праводееспособность (трудовая правосубъектность) определяется как фактическая способность к труду. Способность к труду – совокупность интеллектуальных и волевых качеств. Иными словами, лицо должно иметь физическую и психическую способность трудиться.

2) второй элемент, без которого немислимо содержание правового статуса субъекта трудового права, – **это статусные (основные) права и обязанности**, закреплённые в ст. 21 и 22 ТК РФ.

Эти права и обязанности именуются статусными, поскольку определяют основу правового положения субъекта. Их нельзя путать с конкретными правами и обязанностями, которые при-

¹ Буянова М.О. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: Проспект, 2019. С. 67.

обращают стороны в конкретных правоотношениях. Последние – развитие, детализации первых.

Представляется, что юридические гарантии осуществления прав и ответственность субъектов трудового права за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей – это самостоятельные правовые категории, которые имеют четкую и определенную связь, прежде всего, со статусными правами и обязанностями. Однако эта связь не носит специфический характер, позволяющий включать их в правовой статус субъектов трудового права. Гарантии и ответственность связаны и другими правовыми категориями, нормами права, принципами.

Состав субъектов трудового права довольно многообразен. В него включаются, помимо работников и работодателей:

1) представители работников (профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ);

2) представители работодателей (руководитель организации или уполномоченные им лица, объединения работодателей, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления);

3) органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров (КТС, федеральные суды);

4) органы государственного надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением трудового законодательства (в т.ч. по охране труда);

5) уполномоченный по правам человека в Российской Федерации и уполномоченные по правам человека в субъектах РФ («региональные омбудсмены»);

6) государственные и негосударственные службы занятости и трудоустройства;

7) иные субъекты отношений, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Из состава субъектов трудового права фактически исчезла такая категория, как трудовой коллектив, в ТК РФ нет упоминания и об администрации организации (предприятия, учреждения). Хотя ранее указанные участники выступали в качестве полноправных субъектов, во множестве нормативных правовых

актов, которые напрямую не связаны с трудовыми отношениями в настоящее время, сохранились данные термины. Так, например, п. 10 приказа МВД России от 21.06.2003 № 438 «Об утверждении Инструкции о порядке осуществления привода» содержит норму, что для оказания помощи сотрудникам полиции в осуществлении привода на добровольной основе могут привлекаться члены общественных формирований по охране правопорядка, должностные лица органов исполнительной власти, *представители администрации предприятий, организаций, учреждений по месту работы.*

По рассмотренному вопросу можно сформулировать вывод о том, что **субъект трудового права – это обладающий трудовой правосубъектностью и статусными правами и обязанностями участник трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

2. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права

Общественное отношение принимает форму правового отношения при наличии прежде всего двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права.

Между работником и работодателем возникает индивидуальное трудовое правоотношение на основании такого юридического акта, как трудовой договор.

Между другими субъектами (работниками, их представителями, прежде всего профсоюзами, и работодателем (физическим либо юридическим лицом), организацией, их представителем и др.) в соответствии с нормами трудового права и на основании иных юридических актов возникают непосредственно связанные с трудовыми иными правоотношения. Вместе с трудовыми все указанные отношения, урегулированные нормами трудового права, складываются в определенную **систему правоотношений трудового права.**

Следует иметь в виду, что трудовое правоотношение является системообразующим фактором, в его отсутствие не возникают иные из указанных правоотношений. Трудовое правоотношение занимает центральное место в системе, иные правоот-

ношения тесно с ним связаны или выступают как производные от него. Трудовые правоотношения определяют характер иных правоотношений, связанных с ними и играющих применительно к трудовым правоотношениям служебную (вспомогательную) роль.

Так, при отсутствии трудовых правоотношений не создаются представительные органы работников, не заключаются коллективные договоры, не возникают индивидуальные трудовые споры, нет места коллективным трудовым спорам, забастовкам и т.д. Следовательно, тесно связанные с трудовыми или иные производные от трудовых правоотношения не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без наличия трудовых.

К иным непосредственно связанным или производным от трудовых можно отнести следующие правоотношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по надзору и контролю (в т.ч. профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;
- по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;
- по разрешению индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Следовательно, в данную систему входят те общественные отношения по применению труда, которые составляют предмет отрасли трудового права, ныне нашедшие свое закрепление в ч. 2 ст. 1 ТК РФ, именуемые как «иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми».

Таким образом, **систему правоотношений в сфере труда можно рассматривать как объединенную общими целями и задачами совокупность общественных отношений, возника-**

ющих в связи с трудом работников у работодателей, при регулировании указанных отношений нормами трудового законодательства (на основе метода трудового права).

В статье 15 ТК РФ легализовано определение понятия «трудовые отношения». В науке трудового права уделялось внимание исследованию трудового правоотношения, включая его понятие.

Обычно понятие трудового правоотношения определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект – работник – обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель – обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Очевидно, что понятие трудового правоотношения, разработанное в науке трудового права и позднее воспринятое законодателем, объединяет то, что объектом регулирования является живой труд, его условия и оплата труда наемного работника, с одной стороны, а с другой стороны всегда выступает работодатель (физическое или юридическое лицо (организация)), способный оплачивать труд работника и создавать, а также обеспечивать необходимые условия труда.

Следует обратить внимание на следующие особенности трудового правоотношения:

1) субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель;

2) трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей его субъектов: каждый из них выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо, а также несет не одну, а несколько обязанностей. При этом по одним из них отвечает сам работодатель, по другим – его орган управления (руководитель, директор и др.), либо они могут нести одновременно разную ответственность;

3) необходимо иметь в виду, что, несмотря на сложный состав прав и обязанностей, трудовое правоотношение является единым. Попытки вырвать из него отдельные сочетания прав и

обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений (например, по дисциплинарной или материальной ответственности), поскольку общим понятием обязанности охватывается и ответственность за свои поступки, неисполнение обязанности;

4) длящийся характер трудового правоотношения означает, что права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически, путем совершения тех действий, которые необходимы в установленное рабочее время: для выполнения трудовой функции при соблюдении правил внутреннего трудового распорядка работником, которые вызывают ответные действия – оплату труда и т.д.

Однако трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (личный подряд, поручение, возмездное оказание услуг, авторский договор и др.). Необходимо знать характерные признаки трудового правоотношения, которые отграничивают его от смежных, в т.ч. гражданско-правовых, отношений. К указанным признакам можно отнести следующие:

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду (рабочую силу), что вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности гражданина. У работника нет права вместо себя представлять другого работника или поручать свою работу другому и т.д., такое ограничение отсутствует в договоре подряда.

2. Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку, что характерно для гражданско-правового договора.

3. Выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, с чем связано включение работника в коллектив (штат) работников с вытекающей отсюда необходимостью подчинения установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Это означает, что распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя, директора и др.), наделенного дисциплинарной и директивной властью, а также правилам внутреннего трудового

распорядка подчиняется работник, что невозможно при выполнении работы по гражданско-правовым договорам.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение трудовой функции – в выдаче соответствующей заработной платы. Оплата производится за осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время живой затраченный труд, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, как при гражданско-правовом отношении.

5. Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного порядка. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении, а в установленных случаях выплатить выходное пособие в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Субъектами трудового правоотношения, как и основными субъектами трудового права, являются работник (физическое лицо) и работодатель.

3. Работники как субъекты трудового права

Граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства могут выступать в двух ипостасях субъектов трудового права – как работодатели и как работники.

Работником является лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Характеризуя правосубъектность работников, можно отметить ее отличительную особенность, которая заключается в неразрывном единстве правоспособности и дееспособности, в их одномоментном возникновении и прекращении.

Предпосылкой обладания правосубъектностью у физических лиц является, по общему правилу, достижение определенного возраста, а именно с этого возраста возникает трудовая правосубъектность.

В трудовом праве практически единодушно возраст наступления правоспособности связывается с возрастом дееспособности. **В статье 63 ТК РФ предусматриваются 4 варианта начала трудовой правоспособности по возрасту.**

По общему правилу он составляет 16 лет. При определенных юридических составах возможно снижение возраста вступления в трудовые отношения (см. ст. 63 ТК РФ).

Роль возрастного критерия трудовой правосубъектности работника состоит в том, что именно с таким возрастом закон связывает достижение трудового совершеннолетия, в трудовых правоотношениях он приравнивается к гражданскому совершеннолетию, а в области рабочего времени, времени отдыха, охраны труда пользуется льготами и преимуществами.

При заключении трудового договора с лицами, не достигшими обусловленного законом возраста, должностные лица работодателя могут нести дисциплинарную, а в некоторых случаях – административную ответственность.

Трудовые отношения с несовершеннолетними в этих случаях подлежат прекращению.

Трудовую правосубъектность работников характеризует и волевой критерий, т.е. способность правильно понимать и производить осмысленные целенаправленные действия, связанные с процессом труда. Не могут быть работниками лица, признанные судом полностью недееспособными. На государственную службу не принимаются граждане, признанные судом в установленном порядке ограниченно дееспособными.

Трудовая правосубъектность прекращается смертью. В то же время законодательство не обязывает трудоспособного гражданина трудиться, и поэтому трудовая правосубъектность может быть им не реализована.

В любом возрасте гражданин вправе работать. В отдельных случаях законодательство устанавливает предельный возраст для выполнения некоторых работ. Так, например, ч. 2 ст. 88 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹ закрепляет, что по достижении сотрудником ОВД предельного возраста пребывания на службе в ОВД (65, 60, 55, 50 лет, в зависимости от специального звания) контракт прекращается и сотрудник увольняется со службы в ОВД.

¹ Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

Помимо трудовой правосубъектности, гражданин (физическое лицо) характеризуется также правовым статусом. Под основным правовым статусом понимается совокупность прав, свобод и обязанностей гражданина (физического лица), устанавливаемых прежде всего в Конституции РФ, которая фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в РФ (ст. 64 Конституции РФ).

Правовое положение гражданина (физического лица) в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и ст. 21 ТК РФ. Эти основные права и обязанности в отличие от иных именуется «статутными», они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений.

Указанные основные (статутные) права и обязанности в сфере труда дополняются юридическими гарантиями их осуществления и ответственностью за виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и в совокупности с трудовой правосубъектностью составляют правовой статус работника. Данный статус принято именовать «трудоправовым статусом».

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и т.д.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину и т.д.¹

Вывод: трудовая правосубъектность работников характеризуется двумя основными критериями – возрастным и волевым.

¹ Буянова М.О. Трудовое право России. С. 72.

Для заключения трудового договора трудоспособными лицами по определенным специальностям, профессиям необходима специальная правоспособность.

Исключения для отдельных профессий и должностей носят строго ограниченный и исчерпывающий характер.

4. Работодатели как субъекты трудового права

В соответствии с ч. 3 ст. 20 ТК РФ, **работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.**

В качестве работодателей могут выступать:

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

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, – 18 лет. С этого возраста, согласно ГК РФ, наступает полная дееспособность. Возможны случаи получения статуса работодателя в соответствии с Гражданским кодексом: когда закон допускает вступление в брак до 18 лет, гражданин, не достиг-

ший этого возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Чтобы организация могла быть работодателем, она должна отвечать признакам юридического лица (ст. 48 ГК РФ).

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации, и с этой даты оно может выступать в качестве работодателя.

Все работодатели независимо от формы собственности, организационно-правовых форм обязаны (при найме работников) соблюдать трудовое законодательство.

Со дня государственной регистрации в налоговой инспекции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица.

С момента государственной регистрации она приобретает и трудовую правосубъектность как работодатель. Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями:

1) *оперативным*, который сводится к признанию способности и права устанавливать структуру и штаты работников, осуществлять подбор и наем работников, руководить трудовым процессом.

2) *имущественным*, который проявляется в праве и способности распоряжаться имуществом организации, и в первую очередь денежными средствами, оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством, устанавливать форму и систему оплаты труда, льготы и поощрения работников.

Трудовую правосубъектность организаций нельзя отождествлять с гражданской. Она является специальной, определяемой основными направлениями деятельности организации.

Например, автотранспортная организация никогда не будет принимать на работу литейщиков, столяров, вальщиков леса. И поэтому наем работников организация будет производить исхо-

дя из своих основных производственных интересов. Это первая характерная черта трудовой правосубъектности организаций. Во-вторых, трудовая правосубъектность характеризует организацию, как правило, в общественных отношениях, складывающихся внутри организации (работодатель – работник).

В-третьих, трудовая правосубъектность организаций как работодателей возникает несколько позднее их гражданской правосубъектности, т.к. надо быть не только зарегистрированными (возникла гражданская правосубъектность), но и обладать фондом оплаты труда, определять штаты и структуру персонала.

Специфической работодательской правосубъектностью, её предпосылками обладают общественные объединения, кооперативы, индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, физические лица (граждане), заключившие трудовой договор с другими физическими лицами.

Второй элемент правового статуса работодателей как субъектов трудового права – это основные права и обязанности. К основным (статусным) правам и обязанностям работодателя относятся:

- право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и т.д.

- обязанность соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обязанность предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором и т.д.

5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения

Трудовое правоотношение возникает из такого юридического факта (акта), как правомерное действие, т.е. свободное волеизъявление работника и работодателя, направленное на установление указанного правоотношения. То есть этот юридический акт – это **трудовой договор**, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений.

Однако в некоторых случаях трудового договора бывает недостаточно, и трудовые правоотношения возникают при наличии трудового договора и других юридических фактов. Это обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ, повышенной ответственностью за их выполнение и др. Все это предъявляет повышенные требования к лицам для замещения соответствующих должностей и обуславливает особый порядок возникновения трудовых правоотношений. В одних случаях предусмотрен порядок, связанный с контрольно-проверочным механизмом выбора (отбора) одного из претендентов на должность (конкурс), в других – кандидат выдвигается на должность тем или иным коллективом людей, а затем при соблюдении разработанной процедуры выбирается на должность (выборы) либо назначается (утверждается) на должность соответствующим органом управления (акт назначения или утверждения). Трудовым законодательством также предусматривается направление на работу в счет установленной квоты (инвалиды), и, наконец, это может быть решение суда о заключении трудового договора в случаях необоснованного отказа в заключении такого договора.

Все указанные акты закреплены в ст. 16 ТК РФ и соответственно раскрываются в ст. 17-19 ТК РФ. Эти акты могут порождать трудовые правоотношения лишь в совокупности с трудовым договором, заключенным в результате выборов, конкурса, назначения (утверждения) в должности, направления на работу в счет установленной квоты, судебного решения. Каждый из указанных актов в совокупности с трудовым договором представляет собой сложный юридический состав, являющийся основанием возникновения соответствующих трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс РФ выделяет также фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, свидетельствующее о наличии трудового договора, который надлежащим образом не оформлен в письменной форме. В данном случае трудовое правоотношение уже возникло, поскольку трудовой договор вступил в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ). При этом работодатель обязан оформить данный договор в письмен-

ной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на то, что юридические акты, являющиеся основаниями изменений трудовых правоотношений, бывают обычно двусторонними. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Исключением является временный перевод работника, не требующий его согласия и допускаемый лишь в чрезвычайных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (катастрофы, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия и др.). Такой перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если перечисленные случаи вызваны указанными чрезвычайными обстоятельствами (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ). Трудовой кодекс императивно установил срок таких переводов – один месяц, по истечении которого работники возвращаются к исполнению прежней трудовой функции (на прежнее место работы).

Следует иметь в виду, что в зависимости от того, кто из субъектов трудового правоотношения проявил инициативу на его прекращение, предусмотрены соответствующие **основания прекращения** этого правоотношения: а) соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон); б) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя; в) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

6. Профсоюз как субъект трудового права

Из правоотношений, тесно связанных с трудовыми, можно выделить правоотношения по организации труда и управлению трудом. Эти правоотношения возникают между работниками (трудовым коллективом) и работодателем, их представителями. Обычно профсоюз представляет интересы работников.

Правовой статус профсоюзов определяется ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах)¹. Данный закон устанавливает правовые основы организации и деятельности профсоюзов, содержит нормы, обязывающие органы государственной власти и управления, работодателей, должностных лиц администрации производства содействовать деятельности профсоюзов.

В статье 3 Закона о профсоюзах дается определение ряда понятий. Профсоюзам предоставлен ряд социально-трудовых прав на всех уровнях их деятельности, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, и закреплены гарантии этих прав.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2). Его основными функциями (направлениями деятельности) являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная – по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов трудящихся.

Профсоюзы возникли впервые в мире в середине XIX в. в Англии, как наиболее тогда промышленно развитой стране, с защитной их функцией для отстаивания профессиональных интересов работников.

Закон о профсоюзах в ст. 11 закрепляет *право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников*, а также на участие в нормотворчестве, при котором они проявляют обе свои функции.

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность (на правовой основе) по защите социально-трудовых прав работника на всех этапах правового регулирования труда: при создании норм трудового права, применении важнейших норм администрацией, профилактике трудовых правонарушений, профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства, восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

¹ Собрание законодательства РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

Профсоюзы в Российской Федерации строятся по производственно-территориальному принципу, могут создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику (шахтер, химик и т.д.). Их объединения и органы делятся на общероссийские объединения (ассоциации), межрегиональные объединения (ассоциации), региональные (республик, краев, областей, городов) объединения (ассоциации).

Все профсоюзы пользуются равными правами и равно осуществляют свою представительскую и защитную функции.

Все *права профсоюзов* можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По *объему компетенции в правах* различают:

а) *права самостоятельного характера*:

- участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;

- участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;

- представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;

- осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;

- обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) *права совместного характера*:

- участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) *согласительные права* профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства. Таких прав, в соответствии с ТК РФ, у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и др. Закона о профсоюзах.

По *сфере деятельности* различают следующие права:

- представительства работников для осуществления своей защитной функции;
- на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
- на защиту права на труд, в т.ч. по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;
- на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.);
- профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
- на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
- на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Гарантии прав и деятельности профсоюзов заключаются в следующем:

- гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;
- не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;
- право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами (ст. 24 Закона о профсоюзах);
- все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности (ст. 377 ТК РФ);
- предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;
- предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу (профкому, стройкому и т.д.) бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства свя-

зи и необходимые нормативные правовые документы. Другие (лучшие) условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. 1 ст. 377 ТК РФ);

- здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите систему правоотношений трудового права и дайте определение ее понятия.
2. Дайте определение понятия трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.
3. Определите субъекты трудового правоотношения.
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Определите трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них).

Глава 3. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

1. Основные понятия социального партнерства и его принципы

Социальное партнерство в сфере труда – «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 23 ТК РФ).

Впервые признал социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда, урегулировал социально-партнерские соглашения Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу).

Социальное партнерство как правовое явление можно характеризовать в различных аспектах: и как элемент отрасли, и как часть метода трудового права, и как принцип, но в этом нет противоречия, т.к. рассмотрение социального партнерства со всех сторон дает лишь представление о его комплексности и многозначности.

Согласно ч. 1 ст. 6 ТК РФ принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений относится к ведению государственных органов власти.

Концепция социального партнерства основана на переговорах, посредничестве, сотрудничестве. Статья 27 ТК РФ закрепляет формы социального партнерства. Среди них коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут быть сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

«Руководитель организации лично или через уполномоченных им лиц ведет коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению их; проводит взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»¹.

Стороны социального партнерства создают свои специальные органы – комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, данное положение закреплено в ст. 35 ТК РФ.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Статус РТК определен Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. Деятельность комиссий на определенном уровне регламентируется нормативными актами соответствующего уровня.

На федеральном уровне или на уровне субъекта РФ могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. На локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации или индивидуального предпринимателя, – комиссия для ведения кол-

¹ Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: монография / под ред. И.О. Смигиревой. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2012. С. 176.

лективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Статья 35 ТК РФ определяет и сферу деятельности этих комиссий. Следует заметить, что «социально-трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения, т.к. включает в себя отношения по социальному обеспечению, бытовому обслуживанию и другие отношения социальной сферы. В современной науке трудового права существует проблема определения понятия “социально-трудовые отношения”. Легальная их дефиниция отсутствует, в связи с чем существуют различные взгляды по поводу этого понятия»¹.

Система социального партнерства должна функционировать на всех уровнях экономики – от общефедерального до уровня отдельно взятой организации. Система социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

¹ Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. 2006. № 1; Братановский С.Н., Колобова С.В. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: Ось-89, 2008. С. 45; Морозов П.Е. Пути преодоления несовершенства законодательства о социально-трудовых отношениях // Российская юстиция. 2015. № 2; Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. № 2. С. 78.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в основном действуют на принципах трипартизма, т.е. представляя интересы работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства или органов местного самоуправления.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК РФ, являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Коллективный договор (понятие, стороны, порядок заключения, срок действия)

В статье 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений указано сочетание государственного и договорного регулирования. «Необходимо отметить расширение сферы договорного и локального регулирования трудовых отношений»¹.

¹ Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования. С. 77.

Коллективный договор – это «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» (ст. 40 ТК РФ).

Коллективные договоры являются нормативными соглашениями, принимаемыми в результате проведения коллективных переговоров. Они содержат правовые нормы, регулирующие общественные отношения, отнесенные к предмету трудового права. В научной литературе правильно отмечается, что коллективный договор имеет важное юридическое и социально-экономическое значение. Юридическое значение проявляется в том, что коллективный договор является источником права, который выполняет особую роль в регулировании трудовых отношений. В качестве источника трудового права коллективный договор выполняет производственную и организационную функции, упорядочивая процесс использования труда работников. Устанавливая дополнительные гарантии и льготы для работников, коллективный договор выполняет защитную функцию.

Нельзя не согласиться с А.Ф. Нуртдиновой относительно основных функций коллективных договоров, среди которых: 1) конкретизация правовых норм, которые содержатся в нормативных правовых актах; 2) установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников, закрепление для них социальных льгот и преимуществ; 3) установление льгот и преимуществ, не имеющих непосредственной связи с трудовыми отношениями; 4) осуществление первичного правового регулирования; 5) восполнение пробелов в праве¹.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, ее филиалах и представительствах, а также у индивидуального предпринимателя.

Коллективный договор – это двусторонний акт. **Сторонами коллективного договора** являются работники организации, «от имени которых выступают их представители, и работодатель, представителем которого, как правило, является руководитель организации. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве представителем работодателя выступает

¹ Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. 2005. № 1. С. 77-83; 2005. № 2. С. 54-66.

руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем» (ч. 5 ст. 40 ТК РФ). В настоящее время, как и раньше, наиболее распространенной формой представительства являются первичные профсоюзные организации на локальном уровне и соответствующие объединения профсоюзов на иных уровнях социального партнерства. Работники, не вступившие в члены профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Если же профсоюзная организация не создана, то работники могут поручить представлять их интересы иному представителю. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Создание единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Несмотря на то, что данному правовому институту посвящена целая глава, тем не менее, не все моменты урегулированы нормативно. Например, ТК РФ не содержит регламентации по принятию коллективного договора, а только оговаривает в ст. 42, что «порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами». На практике в большинстве случаев коллективный договор принимается на общем собрании участников коллектива (работников).

Начать коллективные переговоры может любая сторона (и работники, и работодатель). Сторона, желающая начать переговоры, направляет другой стороне уведомление в письменной форме с предложением о начале переговоров. Представители стороны, получившие уведомление, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления. Порядок ведения коллективных переговоров указан в ст. 37 ТК РФ. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, которые являются участниками указанных переговоров. В соответствии с предусмотренной нормой стороны должны предоставлять друг

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

Разумеется, что коллективный договор невозможно полностью подготовить в ходе проведения собрания и тут же его принять. Требуется предварительная подготовка, обсуждение, составление проекта с учетом поступивших от коллектива работников либо со стороны работодателя замечаний. Утвержденный коллективный договор должен быть подписан всеми членами единого представительного органа. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в соответствии с ч. 2 ст. 40 ТК РФ в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Те разногласия, которые стороны не смогли урегулировать в процессе переговоров, составляют предмет коллективного трудового спора и разрешаются в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

Действие коллективных договоров не зависит от какой-либо регистрации, однако законом предусмотрена уведомительная регистрация, которую необходимо пройти в течение 7 дней с момента подписания договора. Сведения для регистрации передаются в специально уполномоченный государственный орган (Федеральную службу по труду и занятости либо в соответствующее территориальное подразделение данного органа). Цель такой регистрации – проверить подписанный коллективный договор на соответствие действующему законодательству либо противоречие ему. Если выявлены условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, то орган по труду информирует об этом стороны коллективного договора и соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9, ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (а не со дня регистрации), действие договора также может наступить и в другой срок, если он специально оговорен и зафиксирован в самом договоре. Юрисдикция дого-

вора распространяется на всех работников коллектива без исключения, и он является обязательным для исполнения работодателем без всяких оговорок.

В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор может заключаться на 3 года (максимальный срок) либо на любой срок до 3 лет по согласованию между сторонами. Данной статьей также предусмотрена возможность продления заключенного договора на срок, не превышающий также 3 лет.

Изменение наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизация организации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем организации не прекращает действия коллективного договора. При таких формах реорганизации, как слияние, присоединение, разделение, выделение, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Если меняется форма собственности организации, то коллективный договор сохраняет свое действие на протяжении 3 месяцев со дня перехода прав собственности. Кроме того, при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до 3 лет. Если же организация ликвидируется, то коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Если в организации действует уже утвержденный и подписанный коллективный договор, то это не значит, что он не может изменяться в оговоренный срок действия. Изменения и дополнения могут вноситься в его текст, но только в таком же порядке, что и принимался сам договор (ст. 44 ТК РФ).

3. Содержание коллективного договора

Одним из принципов социального партнерства является принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. В связи с этим стороны могут обсуждать именно их интересующие вопросы, являющиеся для коллектива насущными, и сами определять строение такого договора.

Под **содержанием коллективного договора** понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные

регулировать социально-трудовые отношения в данной организации.

В науке трудового права выделяют три вида условий коллективного договора: нормативные, обязательственные и организационные.

Нормативные положения включаются в коллективный договор, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Например, в коллективном договоре прописаны гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (ч. 5 ст. 173 ТК РФ); конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Нормативные условия закрепляют локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (например, предоставление служебного жилья, оздоровительные и реабилитационные программы, дополнительные программы страхования и т.п.). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с принятыми в законах, иных нормативных правовых актах, соглашениях (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Обязательственные условия коллективного договора – это обязательства сторон. В статье 41 ТК РФ дается перечень сфер для установления таких обязательств:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в т.ч. женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Исходя из принципов социального партнерства, понятно, что это не является закрытым списком, но закрепление возможных обсуждаемых вопросов дает направление данным переговорам сторон. Устанавливая обязательства, стороны должны руководствоваться реальностью их исполнения и придерживаться обязательного исполнения закрепленных обязанностей.

В механизме правового регулирования условий труда коллективному договору отводится особая защитная роль, которая проявляется в повышении гарантий трудовых прав работников по сравнению с законодательством. Эта защитная функция считается основной и отражена в ч. 3 ст. 41 ТК РФ.

Организационные условия – это те условия, которые содержат в себе процедурные моменты заключения, изменения и прекращения договора, определяют необходимые даты и сроки, т.е. имеют определенный вспомогательный характер, однако без которых применение данного договора было бы затруднительным.

Коллективный договор выступает базой для нормативного регулирования социально-трудовых отношений в организации, т.к. основная масса локальных нормативных актов зачастую приводится в качестве приложений к нему, например, положение

ние об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 190 ТК РФ) и т.п. Приоритетная роль коллективного договора в иерархии локальных нормативных актов обусловлена его договорным порядком, широким кругом социально-трудовых отношений, которые составляют предмет его регулирования.

4. Ответственность сторон социального партнерства

Трудовое законодательство предусматривает ответственность сторон социального партнерства. В Трудовом кодексе РФ этому посвящены две статьи главы 9 – 54 и 55. Закрепленные в них нормы имеют отсылочный характер. Наиболее строгой ответственностью, которую предусматривают вышеозначенные нормы, является административная ответственность. И она может быть предусмотрена как при воспрепятствовании осуществлению социального партнерства, так и при невыполнении уже взятых на себя обязательств (ст. 5.28-5.34 КоАП РФ).

Интересно следующее: данный вид ответственности предусмотрен только для работодателя и его представителей, тогда как Трудовой кодекс (ст. 45, 55) предусматривает субъектами ответственности представителей обеих сторон. Очень интересное разночтение. Или логика законодателя в данном несоответствии исходит из того, что, как правило, «нарушителем» является работодатель? Ведь сам институт социального партнерства имеет защитную функцию по отношению к работникам, более точно регламентируя и часто улучшая их положение. Впрочем, санкции по предусмотренным административным правонарушениям в этой сфере весьма незначительного характера, предусматривая размер административного штрафа в максимальном варианте всего 5000 рублей. Что это значит, например, для крупной компании?

Конечно, меры ответственности в сфере социального партнерства могут быть и иными, в т.ч. могут быть предусмотрены и самим коллективным договором.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение социального партнерства.
2. Перечислите основные принципы социального партнерства, раскройте их содержание.
3. Каковы система и формы социального партнерства?
4. Назовите органы социального партнерства.
5. Раскройте цель ведения коллективных переговоров. Изучите порядок ведения таких переговоров.
6. Раскройте понятие, значение и содержание коллективного договора.
7. Укажите гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
8. Предусмотрен ли контроль за выполнением условий коллективного договора?
9. Предусмотрена ли ответственность для сторон социального партнерства, не исполняющих свои обязательства?

Глава 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

1. Понятие занятости, порядок и условия признания граждан безработными

Право граждан на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве является гарантией права на труд. Право на содействие обеспечению занятости состоит из прав: на трудоустройство; бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в т.ч. по направлению органов службы занятости; профессиональную деятельность за границей; обжалование неправомерных действий органов службы занятости, в т.ч. в судебном порядке.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения) определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в т.ч. гарантии государства по реализации конститу-

ционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Занятость – это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, приносящая им заработок, трудовой доход. Гражданин реализует свое право на труд в избранном им виде занятости. В статье 2 Закона о занятости перечислены категории граждан, считающихся занятыми.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

В соответствии с Законом о занятости населения Правительством РФ принято постановление от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы»¹, которым утверждены правила регистрации.

Решение о признании зарегистрированного в целях поиска подходящей работы трудоспособного гражданина, который не имеет работы и заработка, безработным будет принято ЦЗН по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня представления соответствующего заявления в электронной форме. О постановке на учёт в качестве безработного гражданин будет уведомлён в электронной форме. Требования к подбору подходящей работы утверждены постановлением Правительства РФ от 2 ноября 2021 г. № 1909.

Подбор подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня образования и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 14 сентября 2021 г. № 1552 «Об утверждении Правил исчисления среднего заработка по последнему месту работы (службы)», заключения о рекомендуемом характере и об условиях труда, транспортной доступности рабочего места, а также требований работодателя к кандидатуре работника, содержащихся в сведениях о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

¹ Официальный интернет-портал правовой информации.
URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.04.2022).

Для зарегистрированных граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), имеющих профессию (специальность), вставших на регистрационный учет в течение 12 месяцев после окончания обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, подходящей считается работа, в т.ч. работа временного характера, которая соответствует профессии (специальности) с учетом уровня квалификации, состоянию здоровья граждан и транспортной доступности рабочего места.

При подборе подходящей работы транспортная доступность рабочего места определяется с учетом максимальной удаленности подходящей работы от места жительства зарегистрированных граждан и безработных граждан.

На каждого безработного гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, оформляется личное дело, в котором производятся соответствующие записи обо всех предложениях органов по вопросам занятости, в т.ч. по предоставлении подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, о направлении на профессиональное обучение, а также о согласии (отказе) граждан с предложениями органов по вопросам занятости.

Для признания гражданина безработным причина увольнения с последнего места работы значения не имеет.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16 лет;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в т.ч. досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух вариантов такой работы, а впервые ищущие работу, не имеющие квалификации, – в случае двух отказов от получения профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение по одной и той же профессии, специальности) дважды;

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

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

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

Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Граждане, признанные безработными, обязаны проходить перерегистрацию в сроки, установленные органами по вопросам занятости, но не реже двух раз в месяц.

В случаях, установленных законом, учреждения службы занятости принимают решения о снятии безработных граждан с учета. Такое решение принимается в случаях:

- признания граждан занятыми;

- прохождения профессионального обучения, дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

- длительной (более месяца) неявки в органы службы занятости без уважительных причин;

- переезда в другую местность;

- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем (сюда можно отнести случаи сокрытия заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными);

- осуждения к наказанию в виде лишения свободы, к исправительным работам;

- назначения в соответствии с законодательством РФ страховой пенсии по старости, пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);

- смерти безработного.

Нарушение установленного порядка регистрации безработных граждан влечет за собой ответственность должностных лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

2. Размер, условия и сроки выплаты пособия по безработице

По общему правилу пособие по безработице начисляется в зависимости от среднего заработка по последнему месту работы (службы), исчисленного в порядке, установленном Правительством РФ (п. 1 ст. 33 Закона № 1032-1; постановление Правительства РФ от 14.09.2021 № 1552):

- в первые 3 месяца – в размере 75%;
- в следующие 3 месяца – в размере 60%.

При этом размер пособия по безработице не может быть выше максимальной величины пособия по безработице и ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Таблица 1

Год, на который установлена величина пособия	Величина пособия		Основание
	минимальная	максимальная	
на 2022 год	1500 рублей – для всех категорий граждан	12 792 рублей – в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице, 5000 рублей – в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице; 12 792 рублей –	постановление Правительства РФ от 15.11.2021 № 1940

		для граждан пред- пенсионного воз- раста	
--	--	--	--

Таблица 2

Размеры пособия по безработице для отдельных категорий граждан, установленные Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Категории граждан, признанных в установленном порядке безработными	С 1 июля 2020 г. по настоящее время	
Уволенные по любым основаниям (за исключением указанных ниже) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, состоявшие в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель	в первые 3 месяца:	в следующие 3 месяца:
	75%	60%
Уволенные в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и состоявшие до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель	их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия и не ниже минимальной величины пособия, увеличенных на размер районного коэффициента	
Дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся	в течение 6 месяцев со дня регистрации в качестве безработных:	по истечении 6 месяцев со дня регистрации в качестве безработных, а также при

без попечения родителей, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и впервые признанные органами службы занятости в установленном порядке безработными			достижении в указанный период 23 лет:
	в размере среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ на дату регистрации указанных лиц в качестве безработных		в размере минимальной величины пособия, увеличенной на размер районного коэффициента
Граждане предпенсионного возраста, уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (есть исключения), состоявшие в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель	в первые 3 месяца:	в следующие 4 месяца:	в последующий период:
	75%	60%	45%
	их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия и не ниже минимальной величины пособия для граждан предпенсионного возраста, увеличенных на размер районного коэффициента		
Граждане предпенсионного возраста, уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (есть исключения), состоявшие в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель	в размере минимальной величины пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста		

Все иные категории граждан, в т.ч.: - впервые ищущие работу (ранее не работавшие); - стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва; - прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством РФ порядке; - уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; - уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявшие в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель; - направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия; - вышедшие из членов крестьянского (фермерского) хозяйства; - не представившие справку о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы)	в размере минимальной величины пособия, увеличенной на размер районного коэффициента, если иное не предусмотрено законом от 19.04.1991 № 1032-1
--	--

3. Меры социально-правовой защиты безработных граждан

Закон о занятости населения, помимо пособия по безработице, материальной помощи, пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости, в числе основных указывает следующие государственные услуги:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- психологическая поддержка безработных граждан;

- организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности;

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан;

- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости и др.

Мероприятия по социальной поддержке безработных граждан, предусмотренные Законом о занятости населения, являются расходными обязательствами Российской Федерации. Правительство РФ вправе предусматривать средства в федеральном бюджете в виде субсидий бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, а также на оказание содействия в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места.

4. Трудоустройство граждан

Своеобразной гарантией права граждан на труд выступает система трудоустройства. Государство гарантирует гражданам РФ свободу выбора рода деятельности, в т.ч. с разными режимами труда; охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу; бесплатное содействие в подборе подходящей работы при посредничестве органов государственной службы занятости. В целях содействия полной занятости населения государство осу-

ществляет правовое регулирование в области занятости и дальнейшее совершенствование законодательства в этой сфере, разрабатывает и реализует федеральные и территориальные программы содействия занятости населения, программы повышения мобильности трудовых ресурсов. В этих целях создана Федеральная служба по труду и занятости, которая находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Отношения по трудоустройству предшествуют трудовым отношениям и являются предметом трудового права. Правоотношения по трудоустройству возникают на основании обращения гражданина с соответствующим заявлением о содействии в устройстве на работу. Названные правоотношения возникают: между органом трудоустройства и гражданином, нуждающимся в трудоустройстве; между органом трудоустройства и работодателем, нуждающимся в подборе кадров; между гражданином и работодателем, к которому он направлен органом трудоустройства для заключения с ним трудового договора.

Обязанностью работодателя является предоставление территориальным органам службы занятости информации о наличии вакантных мест, сведений о возможных массовых увольнениях работников (ст. 25 Закона о занятости населения). При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель – не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Важной гарантией трудоустройства является закрепление в ст. 64 ТК РФ положения о том, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

В юридической литературе высказано мнение о том, что заключение гражданско-правового договора является разновидностью трудоустройства, правовой режим которого предстоит разработать.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте общую характеристику законодательства, регулирующего занятость и трудоустройство населения в Российской Федерации.

2. Что понимается под занятостью и какие категории населения считаются занятыми?

3. Раскройте понятие и основные принципы государственной политики содействия занятости населения.

4. Опишите органы занятости: структура, функции, права и обязанности.

5. Перечислите права граждан в области занятости и трудоустройства.

6. Кто такой безработный и каков его правовой статус?

7. Раскройте порядок признания гражданина безработным.

8. Перечислите основные права и обязанности безработного.

9. Дайте определение понятий подходящей и неподходящей работы.

10. Назовите виды и раскройте содержание социальной поддержки безработного и членов его семьи.

Глава 5. Трудовой договор

1. Понятие и содержание трудового договора

Правовому институту трудового договора посвящен раздел III ТК РФ, включающий в себя 5 глав, четыре из которых непосредственно связаны с регулированием заключения, изменения и прекращения трудового договора (гл. 10-13 ТК РФ).

Законодатель дает определение трудового договора в ст. 56 ТК РФ: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Данное определение лишь дает представление о сущности трудового договора как основания возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, формулируя его через основные обязанности сторон. Нужно понимать, что полным, всеобъемлющим оно не является.

Трудовой договор может рассматриваться в нескольких значениях или аспектах, а именно:

- как форма реализации права граждан на труд;
- как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения;
- как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

В первом случае мы связываем трудовой договор с принципом свободы труда, ведь решая реализовать свою способность к труду, достаточно часто граждане заключают именно трудовые договоры, т.к. именно трудовой договор лучше всего отвечает не только потребностям рынка, но и предусматривает гораздо

больше гарантий для самого работника (например, оплачиваемые отпуска с сохранением рабочего места, пособие по нетрудоспособности и т.п.).

Что касается второго аспекта, отметим, что именно с заключения трудового договора начинаются трудовые отношения между конкретным работником и конкретным работодателем, данный договор индивидуализирует возникшее трудовое правоотношение.

С 1 января 2016 г. вступила в силу ст. 56.1 ТК РФ о заемном труде. На основании данной нормы введен запрет на заемный труд.

«Заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».

Особенности регулирования труда работников, временно направленных работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются гл. 53.1 ТК РФ, которая также вступила в действие с 1 января 2016 г. Данные нормы направлены на развитие принципа свободы труда и исключения любой дискриминации в сфере труда.

Что же касается третьего аспекта, то именно изучение этого правового института, его содержания и является задачей данной главы пособия.

Поскольку мы уже упоминали, что определение трудового договора не дает полного представления о нем, важно разобратся с вопросом о содержании трудового договора.

Содержанию трудового договора посвящена ст. 57 ТК РФ. Кратко: содержание любого трудового договора должны составлять сведения, идентифицирующие стороны, и условия.

«Указанные сведения и условия подразделяются на три группы: а) необходимые сведения (ч. 1 ст. 57), б) обязательные условия (ч. 2 ст. 57) и в) дополнительные условия (ч. 4, 5 ст. 57). При отсутствии в трудовом договоре необходимых сведений и одного или нескольких обязательных его условий, этот договор не будет соответствовать требованиям, предъявляемым Кодексом к содержанию трудового договора. Однако это не означает, что такой “дефектный” договор признается незаключенным или

прекращается – соответствующие ошибки должны быть устранены по правилам ч. 3 рассматриваемой статьи»¹.

Законодатель выделил две группы условий: обязательные и дополнительные. В соответствии со ст. 57 ТК РФ к обязательным условиям относятся:

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

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

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

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)» и т.п.

«Дополнительные условия трудового договора устанавливаются по инициативе сторон (работника или работодателя). Отсутствие их в тексте договора не ставит под сомнение сам трудовой договор – он будет действовать и без дополнительных условий. Однако если заинтересованная сторона настаивает на

¹ Тихомиров М.Ю. Перевод на работу и иные изменения условий труда: практ. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

включении в договор того или иного условия, оно должно быть установлено, в противном случае трудовой договор не может считаться заключенным»¹.

Единственное условие, которое должно соблюдаться при определении содержания трудового договора, заключается в том, что дополнительные условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, в своей статье В.В. Рябинин указывает такое неправомерное условие: «работнику запрещается после увольнения работать в организациях-конкурентах»². Подобное условие не подлежит включению в трудовой договор.

Трудовой кодекс (ст. 57), не перечисляя всех дополнительных условий, указывает лишь некоторые из них. К ним относятся условия:

- «об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)» и т.п.

Более подробно рассмотрим одно из дополнительных условий, ставших достаточно актуальным у современных работодателей. Это условие об испытании, которое может быть установлено только по соглашению сторон. Это означает, что такое условие должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в нем условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Ранее существовала иная практика. Если было достигнуто соглашение сторон об испытании, то условие об испытании указывалось в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е изд., пересм. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма, Инфра-М, 2015. С. 374.

² Рябинин В.В. Трудовой договор: какие условия в него нужно включить, а какие недопустимы // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. 2018. № 2. С. 68-76 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

настоящее время законодатель не считает достаточным издание такого приказа. Последний лишь оформляет прием на работу, в основе которого лежит трудовой договор. Решающим моментом, определяющим наличие условия об испытании, является включение этого условия в трудовой договор.

Если стороны пришли к соглашению об установлении испытательного срока, то ими же определяется его конкретный срок. Рамки такого срока установлены законодательством – не свыше 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – не свыше 6 месяцев. Федеральными законами в отношении иных видов деятельности могут устанавливаться и иные сроки.

Трудовой кодекс РФ предусматривает круг лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К ним относятся:

- лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие 18 лет;
- лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до 2 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдер-

жавшим испытания. Последнее обстоятельство имеет особенно важное значение для работника, поскольку в случае несогласия с увольнением и обращения в суд он имеет возможность более весомо аргументировать свои возражения на доводы работодателя, изложенные в письменном виде.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Впервые в законодательстве о труде установлен упрощенный порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на работу с условием об испытании. Этот порядок способствует достижению равенства сторон трудового договора, заключенного с испытательным сроком. В период этого срока работник, если он приходит к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом письменно не за две недели, как предусмотрено для большинства работников, а за 3 дня.

Коснемся также вопроса соотношения сходства и различия трудового договора и контракта, заключаемого с лицом, поступающим на службу в органы внутренних дел. В связи с этим можно отметить следующее:

«Содержание контракта имеет некоторые отличия от трудового договора: в контракте не указывается номер, место составления указывается слева, а не по центру. Некоторые различия в наборе сведений имеются в контракте о прохождении военной службы во внутренних войсках МВД России. В контракте о прохождении военной службы всего пять пунктов: сведения о военнослужащем; срок действия контракта; обязательства и права военнослужащего; время вступления контракта в силу; в конце контракта проставляются подписи сторон. Его структура схожа со структурой трудового договора.

В контракте о прохождении правоохранительной службы в органах внутренних дел дополнительно указываются: причина заключения срочного контракта (в случае заключения с сотрудником срочного контракта); условия обучения в образовательном учреждении высшего профессионального образования МВД России, а также условия прохождения практики в МВД России; факт согласия сотрудника с возможностью перевода на иную равнозначную должность, в том числе в иную

местность; количество дополнительных дней отпуска за ненормированный служебный день»¹.

2. Порядок заключения трудового договора

Учитывая роль трудового договора, законодатель закрепляет единый порядок его заключения, вне зависимости от организационной формы работодателя и профессии работника. Эти положения содержатся в гл. 11 ТК РФ.

Не позволяя работодателю злоупотреблять своим положением, законодательно закреплён перечень документов, которые последний может требовать от работника, они перечислены в ст. 65 ТК РФ.

Работодатель не имеет права требовать от работника иных документов, за исключением случаев, если предъявление дополнительных документов предусмотрено иными федеральными законами, регулирующими отдельные виды деятельности.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации, который предъявляется работнику под расписку. Трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу.

Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника.

При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

¹ Виноградова Е.А., Шаповалова Л.Д. Документирование служебных отношений в органах внутренних дел // Делопроизводство. 2015. № 3 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Срок трудового договора

Статья 58 ТК РФ предусматривает два вида трудового договора:

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

Срочный трудовой договор не может быть заключен более чем на пять лет по общему правилу.

Наиболее отвечает интересам работников заключение договора на неопределенный срок, поэтому заключение срочных трудовых договоров законодательно ограничено.

Трудовой кодекс не только устанавливает условия, при которых может быть заключен срочный трудовой договор, но и предусматривает определенный механизм, призванный ограничить случаи незаконного заключения срочного трудового договора.

Статья 58 ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

На практике нередки случаи, когда работодатель неоднократно заключает срочный трудовой договор на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции. Сам факт такого заключения может свидетельствовать о постоянном характере работы, выполняемой по срочному трудовому договору. Поэтому суд с учетом обстоятельств каждого дела вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок¹.

Основания заключения срочных трудовых договоров изложены в ст. 58 и 59 ТК РФ. Условно основания заключения можно разделить на две группы.

К **первой группе** относятся срочные трудовые договоры, которые иными быть не могут. Согласно ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Условия заключения этих договоров предусмотрены в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров, предусмотренный ч. 1 ст. 59 ТК РФ, не является исчерпывающим. Возможно заключение срочных трудовых договоров в других случаях, если они указаны в Трудовом кодексе или иных федеральных законах.

Вторую группу срочных трудовых договоров составляют договоры, которые заключаются на основании достигнутого соглашения сторон. Заключение этих договоров не зависит от характера предстоящей работы, при этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правило договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Основания заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон предусмотрены в ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

В других случаях допускается заключение срочного трудового договора только при наличии определенной нормы в специальном законодательстве.

4. Изменение трудового договора, перевод на другую работу

Изменению трудового договора посвящена гл. 12 ТК РФ.

Поскольку заключение трудового договора построено на соглашении сторон, то является логичным, что любое изменение его условий должно быть согласовано сторонами, т.е. изменение трудового договора происходит по соглашению сторон, вне зависимости от инициатора таких изменений.

В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Законодатель в главе об изменении трудового договора вводит понятие перевода, определение которого дает в ст. 72.1

ТК РФ: «Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем».

В этой же статье упоминается «перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора».

Надо различать эти два термина, т.к. при переводе происходит изменение трудового договора и требуется согласие сторон, а при перемещении изменения трудового договора не происходит, и, соответственно, согласия работника не требуется.

Вместе с тем необходимо отметить, что в связи с изменением в организации производства допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда – систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и др. – работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за 2 месяца. Если прежние существенные условия не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Изменения трудового договора могут носить как постоянный, так и временный характер. Временным переводам посвящена ст. 72.2 ТК РФ. При временном переводе работает общее правило: необходимо согласие работника на такой перевод. Но из правил бывают исключения, и такие исключения связаны с чрезвычайными обстоятельствами, когда работодатель наделяется правом перевести работника без его согласия на другую работу сроком до 1 месяца.

Таковыми обстоятельствами могут быть:

- предотвращение или ликвидация стихийных бедствий (наводнение, землетрясение и т.п.);
- производственные аварии или немедленное устранение их последствий;
- предотвращение несчастных случаев;
- простой;
- гибели или порча имущества.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» к таким ситуациям, в частности, относит: пожары, наводнения, голод, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также иные случаи, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Согласно п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 при применении ст. 74 ТК РФ должна учитываться Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) о принудительном или обязательном труде. В частности, временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами, или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям.

Перевод для замещения отсутствующего работника может носить неоднократный характер, однако его общая продолжительность не должна превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Если в связи с переводом при производственной необходимости (в т.ч. для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место) работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод

в силу ст. 74 ТК РФ может быть осуществлен только при согласии работника.

Возможны следующие постоянные переводы:

- перевод работника в другую местность вместе с организацией, где он работает;
- перевод работника в другую местность без перемещения организации.

В обоих случаях работники получают соответствующие компенсации: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработную плату за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6 дней, а также за время нахождения в пути.

При отказе работника от перевода в другую местность вместе с организацией работодатель, в соответствии со ст. 77 ТК РФ (п. 9), может уволить его с работы.

К переводам не относится служебная командировка. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

В рамках данной темы также необходимо рассмотреть случаи и основания отстранения работника от работы. Отстранение от работы – временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно возможно только по основаниям, предусмотренным законом. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению. Трудовой кодекс РФ подробно регулирует вопросы отстранения от работы. Наиболее существенное отличие – перечисление всех оснований, при которых работодатель обязан отстранить работника от работы. Эти основания содержатся в ст. 76 ТК РФ, последнее изменение оснований вступило в силу в марте 2022 г.

При наличии оснований работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы или недопущения к ра-

боте. Это означает, что при отстранении от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии работник отстраняется только на тот день, когда он находился в таком состоянии. По общему правилу за время отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Исключения могут быть предусмотрены лишь в федеральном законе.

Трудовой кодекс, учитывая, что отстранение от работы не всегда обусловлено причинами, зависящими от работника, предусматривает в определенных случаях оплату за время отстранения от работы как за простой. Такая оплата производится в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

5. Основания и порядок прекращения трудового договора

В российском трудовом законодательстве встречаются различные по своему содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Данные термины отличаются лишь смысловыми нюансами, наиболее широким смыслом обладает термин «прекращение трудового договора».

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, указанным в ТК РФ или других федеральных законах. Так, в ст. 77 ТК РФ закреплены общие основания прекращения трудового договора, применяемые ко всем без исключения работникам; в нее включены 11 пунктов, а именно:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель должен быть хорошо информирован об основаниях расторжения трудового договора, дабы не подменить одно основание другим. Показателен в этом случае пример из судебной практики.

Трудовой кодекс РФ содержит положения о возможности прекращения трудового договора по обстоятельствам, которые от воли его сторон не зависят (ст. 83). Например, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением

Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает каких-либо дополнительных гарантий для беременных женщин и женщин с детьми при расторжении трудового договора согласно ст. 83 ТК РФ, и они могут быть уволены в общеустановленном порядке. При удовлетворении иска Е. о восстановлении на работе судебные инстанции исходили из того, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Однако при данных обстоятельствах с выводом о необходимости восстановления на работе Е. согласиться нельзя, т.к. он основан на неверном толковании норм материального права, которое привело к принятию неверного решения.

Трудовой договор подлежит безусловному прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в числе которых прекращение договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). При этом прекращение договора допускается при невозможности перевода на другую работу.

Как видно из материалов дела, с Е. был расторгнут трудовой договор в связи с восстановлением на работе работника, ранее занимавшего данную должность, а увольнение имело место не по инициативе работодателя, поэтому ссылка судебных инстанций на ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающую расторжение трудового договора с беременными женщинами именно по инициативе работодателя, является безосновательной¹.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение трудового договора, раскройте его содержание.
2. Что понимается под вступлением трудового договора в силу?
3. Какие гарантии предусмотрены при приеме на работу?

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Труд женщин: особенности регулирования [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Укажите возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
5. Какие документы при приеме на работу могут быть истребованы работодателем?
6. Каким образом ведется учет трудовой деятельности работника?
7. Охарактеризуйте порядок заключения трудового договора.
8. Раскройте условие об испытании при приеме на работу.
9. Что такое перевод на другую работу? Чем он отличается от перемещения?
10. В каких случаях возможно отстранение от работы?
11. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
12. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
13. В каких случаях работодатель может расторгнуть трудовой договор?
14. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, расторгается трудовой договор?

Глава 6. Рабочее время. Время отдыха

1. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени

Рабочее время и время отдыха – взаимосвязанные правовые категории.

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще, т.е. в часах, днях и т.д. Законодательство чаще всего использует такие измерители, как рабочий день (смена) и рабочая неделя.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX в. рабочего движения. В середине XIX в. первые появившиеся законы о труде касались ограничения рабочего времени (до того никак не ограниченного) для женщин и детей. Затем они были распространены и на мужчин (впервые – в Англии).

В России рабочее время до конца XIX в. закон не ограничивал, и оно составляло 14-16 часов в сутки. Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 г. был принят первый закон об ограничении рабочего дня до 11,5 часов, а для женщин и детей – до 10 часов. Но этот закон никак не ограничивал сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире введен в России Декретом 1917 года, что соответствовало требованиям международного рабочего движения¹.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы.

В рабочее время включаются и другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась. Например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), простой не по вине работника.

Продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени.

Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени.

В Трудовом кодексе РФ рабочему времени посвящен раздел IV, состоящий из двух глав – 15 и 16.

Статья 91 ТК РФ дает определение рабочего времени.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Исходя из этого, в правах сторон трудовых отношений определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время на обеденный перерыв, а также режим рабочего времени, посредством которого обеспе-

¹ Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: ГроссМедиа, 2007.

чивается отработка установленной действующим законодательством нормы рабочего времени.

Кодекс подчеркивает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**.

Эта максимальная продолжительность рабочего времени распространяется на абсолютное большинство работников, и поэтому в правовом аспекте считается всеобщей мерой труда.

Ко времени, в течение которого работник хотя и не выполняет свои трудовые обязанности, но осуществляет иные действия, относятся периоды времени, которые признаются рабочим временем, например время простоя не по вине работника. Так, например, в соответствии со ст. 109 ТК РФ в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (например, рабочим-строителям, монтажникам и т.п.) или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Конкретная продолжительность таких перерывов определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Согласно ст. 258 ТК РФ в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Вместе с этим, учитывая, что ст. 91 ТК РФ предоставляет сторонам трудовых отношений право самим определять принципы регулирования рабочего времени, то и вопросы включения вышеприведенных временных отрезков в рабочее время должны решаться ими самостоятельно. Принятое же решение закрепляется в утверждаемых в установленном порядке правилах внутреннего трудового распорядка.

Виды рабочего времени

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом ряда условий труда, возрастных и других особенностей работников.

Трудовой кодекс РФ предусматривает три вида рабочего времени:

- 1) нормальная продолжительность рабочего времени;
- 2) сокращенная продолжительность рабочего времени;
- 3) неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю** как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе.

Это установленная законом (ст. 91 ТК РФ) норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) на всей территории Российской Федерации независимо от организационно-правовой формы предприятия, вида работы, продолжительности рабочей недели.

Следует учесть и то, что нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ст. 91 ТК РФ, в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и к временным работникам, к сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ (ст. 58, 59 ТК РФ), и др.

Законодатель предусматривает **обязанность работодателя вести учет времени**, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является **табель учета рабочего времени**, где отражается вся работа: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и др.

Следует различать продолжительность рабочего времени в течение суток и нормы рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Этот вид рабочего времени: 1) установлен Трудовым кодексом и федеральными законами; 2) обязателен для работодателя; 3) оплачивается как нормальное рабочее время. Его продолжительность меньше нормы, но продолжительность сокращенного рабочего времени неодинакова для тех работников, для которых оно установлено.

Возможно установление сокращенной продолжительности как рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), так и рабочего дня (ст. 94 ТК РФ).

При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю. Так, ч. 4 ст. 53 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» указывает, что перечень таких должностей определяется МВД России. Приказом МВД России от 01.02.2018 № 50 в приложении № 45 перечислены должности в медицинских организациях системы МВД России с сокращённым рабочим временем.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста¹.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени заработная плата выплачивается на условиях, аналогичных для оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени. Сокращенное рабочее время следует отличать:

- 1) от так называемого неполного рабочего времени;
- 2) случаев сокращения рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней;
- 3) сокращения рабочего времени в случаях, если работы проводятся в ночное время;
- 4) продолжительности работы при совместительстве;
- 5) иных случаев сокращения продолжительности рабочего времени, предусмотренных в нормах ТК РФ, о которых пойдет речь ниже.

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени, по своей сути, являются видами **полного рабочего времени**, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени. В этом отличие сокращенного рабочего времени от неполного.

Неполное рабочее время (третий вид рабочего времени).

Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в т.ч. с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее

¹ Часть 4 в ред. Федерального закона от 01.07.2017 № 139-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя¹.

Неполными могут быть как рабочий день, так и рабочая неделя. Причем ни минимум, ни максимум в действующем законодательстве не устанавливаются.

При неполном рабочем дне работник трудится меньше часов, чем установлено расписанием или графиком на данном предприятии для данной категории работников, например вместо восьми часов четыре.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней против 5-дневной или 6-дневной недели.

Неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели.

Может быть применен и такой режим неполного рабочего времени, когда ежедневная работа разделяется на части (например, утренняя и вечерняя доставка почты в офис предприятия и т.д.).

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы, упомянутый в ст. 93 ТК РФ, срок:

¹ Части 1 и 2 в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

например, на период учебного года ребенка, на период до достижения им 10 лет и т.п.

Условие о неполном рабочем времени должно быть оформлено дополнительным соглашением к трудовому договору. Например, суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении иска, учел вышеуказанные положения трудового законодательства РФ и условия, предусмотренные в ст. 93 ТК РФ, регулирующие право истца на выполнение работы на условиях неполного рабочего времени, пришел к правильному выводу о том, что между истцом и ответчиком достигнуто соглашение об изменении условий трудового договора в части продолжительности рабочего времени, которое оформлено дополнительным соглашением к трудовому договору, и верно отказал в удовлетворении требований истца о взыскании недоплаченной заработной платы¹.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условие неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок не более 6 месяцев в случаях, когда режим неполного рабочего времени вводится на предприятии для всех или отдельных работников.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет уменьшения продолжительности ежегодного и учебного отпуска, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством. Однако оплата при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Неполное рабочее время является одним из существенных условий трудового договора.

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 17 января 2017 г. по делу № 33-582/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Правила определения продолжительности рабочего дня

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и не может превышать 40 часов в неделю. Эта продолжительность рабочего времени установлена законодательством для всех предприятий независимо от их организационно-правовой формы.

Это общая максимальная норма рабочего времени для всех работников, как постоянных, так временных и сезонных, а также независимо от того, какая у них рабочая неделя: 5-дневная или 6-дневная.

В общем случае для работников установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, 6-дневная неделя устанавливается там, где по характеру производства и условиям работы введение пяти рабочих дней в неделю нецелесообразно, как, например, на предприятиях торговли, связи, транспорта и пр.

В связи с этим для разных режимов работы необходимо правильно определять продолжительность рабочего дня.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе – еще и графики сменности, в т.ч. при вахтовом методе.

Во всех случаях определения продолжительности рабочего дня в первую очередь исходят из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной действующим трудовым законодательством, о чем говорилось ранее. Затем данное время корректируется в соответствии с требованиями законодательства о сокращении его продолжительности.

При определении продолжительности рабочего дня (смены) работодатель в обязательном порядке должен соблюдать требования ст. 94 ТК РФ, согласно которым такая продолжительность не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа¹;

- для инвалидов I и II групп – в соответствии с медицинским заключением.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1-3 ст. 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих, праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

¹ Части 2 и 3 ст. 94 ТК РФ в ред. Федерального закона от 01.07.2017 № 139-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Существующие профессиональные праздники, такие как День медицинского работника, День следствия, День сотрудника ОВД и т.п., не относятся к нерабочим праздничным дням, и правила ст. 95 ТК РФ в этих случаях неприменимы.

При этом такое сокращение производится не только в отношении работников с нормальной продолжительностью рабочего времени, но и в отношении работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени. До вступления в силу ТК РФ сокращение рабочих дней накануне праздничных дней производилось только для работников с 40-часовой рабочей неделей.

В связи с тем, что продолжительность работы при 40-часовой рабочей неделе подлежит сокращению на один час, накануне праздничных (нерабочих) дней предвыходной день не сокращается, если празднику предшествуют один или два выходных дня.

Например, если праздник приходится на воскресенье, а в организации установлена 5-дневная рабочая неделя, то рабочий день в пятницу не сокращается, поскольку в этом случае праздничному дню предшествует выходной день – суббота.

В случае если в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка должна компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой в порядке сверхурочной работы.

Особенности использования труда работников в ночное время, выходные и праздничные дни

Есть предприятия, на которых технологический процесс не должен прерываться ни на минуту, и они работают круглосуточно. Например, пекарни или металлургические комбинаты. Сотрудники таких предприятий регулярно выходят на работу ночью.

Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

Известно, что ночная работа оказывает неблагоприятное влияние на здоровье человека, поэтому такая работа подлежит ограничениям. Все они приведены в ранее упомянутой ст. 96 ТК РФ.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Для работников, которым установлена со-

крашенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором, продолжительность работы (смены) не сокращается.

Предельная норма рабочего времени для работников, работающих в течение недели в ночную смену, не может превышать 35 часов.

Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в ст. 96 ТК РФ внесено положение о том, что продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются отдельные категории граждан, к которым относятся:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме, под расписку, ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Отказ работников указанной категории от работы в ночное время нельзя рассматривать как нарушение трудовых обязанностей.

Также инвалиды могут быть привлечены к ночным работам с их письменного согласия, если такая работа им не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (в недавнем прошлом инвалидов невозможно было привлечь к ночным работам, даже с их согласия).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с той же работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ), но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работа в выходные и праздничные дни закреплена в ст. 111 ТК РФ. Правило, согласно которому всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Различия в видах рабочей недели (5-дневная, 6-дневная) предопределяют различия в количестве выходных дней, предоставляемых работникам. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При 5-дневной рабочей неделе второй выходной день может предшествовать воскресенью (суббота) или следовать за ним (понедельник).

По производственно-техническим и организационным условиям длительная (на выходные дни) приостановка работы бывает невозможна. В таких организациях в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка выходные дни предоставляются работникам в разные дни недели поочередно каждой группе работников. Например, сотрудники подразделений дежурных частей МВД России.

На основе правил внутреннего трудового распорядка этот вопрос в конкретные периоды времени (в пределах учетного периода) решается графиками работы (сменности).

Подобная норма позволяет обеспечить своевременное предоставление дней отдыха всем работникам организации. Приведенный порядок не следует смешивать с условиями работы в организациях, где работа должна проводиться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и др.). Выходные дни в таких организациях используются еженедельно в другие дни недели и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Выходной день предостав-

ляется одновременно всем работникам в определенный день недели, не совпадающий с общим днем отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

На основании Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в ст. 113 ТК РФ изменяется порядок и основания привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Установлены две категории оснований, когда работника можно привлечь к работе в выходной и нерабочий праздничный день. К первой категории относятся следующие обстоятельства:

1) предотвращение катастрофы, производственной аварии либо устранение последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) предотвращение несчастных случаев, уничтожение или порча имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В этих случаях привлечение работников к работе допускается без их согласия.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена для беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет (ст. 259 ТК РФ).

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

2. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени

Установление нормы рабочего времени не исключает, однако, случаев выполнения работ сверх этой нормы.

Однако, согласно ст. 97 ТК РФ, работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

1) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Работа сверхурочно не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

При поденном учете рабочего времени работа сверх установленной продолжительности рабочего дня считается сверхурочной.

При суммированном учете сверхурочной будет считаться работа сверх установленной продолжительности рабочей смены¹.

Сверхурочная работа признается на практике и тогда, когда она производилась не только с ведома работодателя, но и непосредственного руководителя работ (мастера, непосредственного начальника и т.д.). Однако во всех случаях привлечение к сверхурочным работам возможно только **с письменного согласия работника**.

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 11. С. 5-16.

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила она в круг обязанностей работника или нет.

Работа по гражданско-правовым договорам (например, поручения, возмездного оказания услуг, подряда и др.), осуществляемая в свободное от работы время, не относится к сверхурочным.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и не требует разрешения представительного органа работников в следующих случаях, установленных ст. 99 ТК РФ:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,

- работников в возрасте до 18 лет,

- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

В некоторых случаях отдельными нормативными актами допускается более высокое предельное количество сверхурочных работ. Это относится, например, к работникам железнодорожного транспорта, метрополитена, некоторым категориям водителей, работников лесной промышленности и т.д. В этих случаях применяются правила специальных правовых актов.

Привлечение к сверхурочным работам в указанных исключительных случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Так, приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» в п. 274 закрепляет, что в случае служебной необходимости сотрудники могут привле-

каться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни с предоставлением сотрудникам компенсации в виде отдыха соответствующей продолжительности.

3. Режимы рабочего времени

Режим рабочего времени регламентируется гл. 16 ТК РФ.

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение нормы рабочего времени для данной категории работников в рамках определенного календарного периода.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени включает:

- продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; поденный и суммированный учет рабочего времени);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Неполное рабочее время выделяется в качестве отдельного режима рабочего времени.

Режим рабочего времени устанавливается для лиц, заключивших трудовой договор, т.е. для работников. В связи с этим необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы самой организации.

Трудовой кодекс РФ регламентирует следующие разновидности режима рабочего времени, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка:

- 1) поденный учет рабочего времени;
- 2) суммированный учет рабочего времени;
- 3) режим ненормированного рабочего дня;
- 4) режим гибкого рабочего времени;

- 5) многосменный режим работы;
- 6) режим рабочего дня, разделенного на части.

Учет рабочего времени – это измерение соблюдения обязанности работника выполнять норму рабочего времени. Различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

При поденном учете рабочее время, установленное для работников, точно соответствует норме в течение рабочего дня. Это закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка. При поденном учете работа сверх нормы – сверхурочная.

Суммированный учет – это такой вид учета рабочего времени, который предусматривает более продолжительный период, чем сутки или неделя. Он выполняет не только функцию измерения исполнения рабочего времени. Он, кроме того, своеобразная форма организации труда, форма режима рабочего времени. Минимальная продолжительность – месяц, а максимальная – год.

Суть суммированного учета состоит в том, чтобы продолжительность рабочего времени в течение дня за учетный период в среднем была бы равна норме рабочего дня.

Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, месячным, квартальным и даже годовым. Такой способ учета применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и др.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Особенность рассматриваемого режима работы времени заключается в том, что работник подчиняется общему режиму работы организации, но может задерживаться на работе по просьбе работодателя для выполнения своих трудовых обязанностей сверх обычной рабочей смены или вызываться на работу до начала рабочего дня.

Трудовой кодекс РФ закрепляет, что ненормированный рабочий день устанавливается лишь для отдельных работников, включенных в специальный перечень (он прилагается к коллективному договору или правилам внутреннего распорядка, действующим в организации). Этот перечень может быть установлен также в отраслевых, региональных и других соглашениях.

Новеллой является положение, что работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)¹.

В системе МВД России в приказе от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» содержится перечень должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации может устанавливаться ненормированный служебный день. В каждом органе и организации системы МВД России соответствующий начальник, используя данный перечень, своим приказом определяет должностные категории сотрудников, работающих в режиме ненормированного служебного времени.

Режим гибкого рабочего времени: этот вид режима рабочего времени был введен в 1980-х гг. сначала для женщин, имеющих детей, а потом и для других лиц (Рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г.; Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утв. постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г.).

Использование режима гибкого рабочего времени возможно в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т.д.) дальнейшее применение обычных графиков

¹ Часть 2 введена Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени.

Согласно ст. 102 ТК РФ соглашением сторон трудовых отношений может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, в рамках которого определяются время начала, окончания, а также общая продолжительность рабочего дня.

Режим гибкого рабочего времени – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При использовании режима в обязательном порядке требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Например, судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда было вынесено следующее решение: в ситуации виновного необеспечения истца работой работодатель обязан был произвести оплату труда истца в те месяцы, когда он в нарушение ст. 102 ТК РФ не обеспечил истцу возможность отработки суммарного количества рабочих часов, соответствующего производственному календарю 5-дневной 40-часовой рабочей недели, в размере не ниже его средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени¹.

Гибкий график работы находит применение не только при индивидуальной, но и при бригадной форме организации труда. В таких случаях коллектив бригады разрешает отдельным работникам, в зависимости от их индивидуальных потребностей в свободном времени, начинать и заканчивать рабочий день в более раннее или позднее время.

Введение гибкого графика работы в коллективах или решение работать по такому графику отдельным работникам оформляется приказами работодателя.

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 22 сентября 2017 г. по делу № 33-16341/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Разделение рабочего дня на части

Разделение рабочего дня на части регулируется ст. 105 ТК РФ. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такие работы обычно связаны с обслуживанием населения (например, на городском пассажирском транспорте, в организациях связи, торговли). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Законодательством не определяется, на какое число частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на две части с перерывом не более двух часов. Возможно установление большего числа перерывов. Указанные перерывы не оплачиваются. Обеденный перерыв включается в указанные перерывы.

За отработанное при таком режиме время работнику производится доплата к его основному заработку (ст. 144 ТК РФ).

Для определенных видов деятельности данный режим рабочего времени регулируется подзаконными нормативными актами.

Так, согласно п. 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, водителей автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы.

Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более 2 часов без учета времени для

отдыха и питания, а общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены), установленной согласно вышеназванным правилам Положения.

Перерыв между двумя частями смены предоставляется в местах, предусмотренных расписанием движения и обеспечивающих возможность использования водителем времени отдыха по своему усмотрению¹.

4. Понятие и виды времени отдыха

Время отдыха – это время, в течение которого работник согласно закону свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Например, во время перерыва для отдыха и питания работник может покинуть территорию организации.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Все, что касается порядка использования времени отдыха, – это право самого работника.

Нормы ТК РФ (гл. 17-19), которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности².

Можно выделить следующие виды времени отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) еженедельный отдых;
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

¹ Демидов Г.И. Новое в Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 9 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой. М.: «ГроссМедиа», «Росбух», 2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Рассмотрим их более подробно.

Перерывы в течение рабочего дня. Они делятся на два вида:

1) перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время и, следовательно, не подлежат оплате;

2) специальные перерывы для отдыха и иных специальных целей, которые включаются в рабочее время и оплачиваются (таким образом, они относятся к рабочему времени, а не ко времени отдыха).

Перерывы для отдыха и питания не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. Конкретная продолжительность таких перерывов, а также время их предоставления определяются правилами внутреннего трудового распорядка. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень этих работ, порядок и место приема пищи также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – один день. Общим выходным днем как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Вместе с тем ТК РФ в ст. 111 закрепляет рекомендательную норму, согласно которой оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Эта норма не обязывает работодателя предоставлять выходные дни подряд, однако на практике при 5-дневной рабочей неделе выходными днями обычно являются суббота и воскресенье. На непрерывно действующих предприятиях, учреждениях и организациях, как правило, устанавливается сменный режим рабочего времени (об этом режиме уже гово-

рилось выше), что зачастую исключает возможность предоставления двух выходных дней в неделю подряд. В таких организациях выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности. Графики сменности утверждаются локальным актом (правилами внутреннего трудового распорядка).

Некоторым категориям работников могут предоставляться дополнительные выходные дни. Так, согласно специальной норме ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Учитывая, что эти дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей, они могут быть разделены между обоими родителями по их усмотрению.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они направляются, поэтому использовать выходные дни такие работники должны по месту командировки. В связи с этим взамен неиспользованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха после возвращения из командировки не предоставляются. Однако если работник направляется в командировку на выходные дни, то они предоставляются по возвращении из командировки.

Нерабочие праздничные дни. Статья 112 ТК РФ перечисляет нерабочие праздничные дни, которые должны предоставляться работникам в соответствии с действующим законодательством. Так, согласно указанной норме нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются следующие:

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 2) 7 января – Рождество Христово;
- 3) 23 февраля – День защитника Отечества;
- 4) 8 марта – Международный женский день;
- 5) 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 6) 9 мая – День Победы;
- 7) 12 июня – День России;
- 8) 4 ноября – День народного единства.

При этом нерабочий праздничный день может совпадать с выходным днем. В этих случаях согласно ст. 112 ТК РФ выходной день должен быть перенесен на следующий за ним рабочий

день. Исключением являются выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями с 1 по 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

Например, постановлением Правительства РФ от 16.09.2021 № 1564 «О переносе выходных дней в 2022 году» предусмотрен перенос в 2022 г. следующих выходных дней:

- с субботы 1 января на вторник 3 мая;
- с воскресенья 2 января на вторник 10 мая;
- с субботы 5 марта на понедельник 7 марта¹.

Кроме того, по решению Правительства РФ в целях наиболее рационального использования выходных и праздничных нерабочих дней выходной день может переноситься не только на следующий рабочий день, но и на другие дни. Как правило, такой перенос осуществляется в целях предоставления работнику более длительного периода непрерывного отдыха.

По общему правилу работа в выходные, а также нерабочие праздничные дни запрещается. Законом (ст. 113 ТК РФ) установлен исчерпывающий перечень случаев, которые могут служить основанием для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия**.

По общему правилу привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Как говорилось ранее, несмотря на то, что процедура учета мнения профсоюза является обязательной, она фактически ни к чему не обязывает работодателя, поскольку последний не связан получением согласия профсоюза.

Дополнительные гарантии установлены для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение этих лиц к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Кроме того,

¹ Официальный интернет-портал правовой информации.
URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2022).

некоторые категории работников по прямому указанию закона вообще не могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Такой запрет установлен, например, в отношении беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), лиц, не достигших 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Специальное правило установлено законом в отношении творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Законом допускается привлечение таких работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Нужно заметить, что предоставление дополнительного дня отдыха вместо повышенной оплаты труда допускается только с согласия работника. Вместе с тем из формулировки соответствующей нормы ст. 153 ТК РФ («может быть предоставлен») можно сделать вывод, что работодатель также вправе отказать в предоставлении дополнительного дня отдыха и оплатить работу в выходной или праздничный день в двойном размере. Иными словами, этот вопрос решается по соглашению сторон.

5. Понятие, виды и продолжительность отпусков

Под отпуском в науке трудового права принято понимать свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняются место работы и должность. Что же касается заработной платы, то она может как сохраняться за работником (оплачиваемые отпуска), так и не сохраняться (отпуска без сохранения заработной платы).

В целом отпуска могут классифицироваться по различным основаниям. Прежде всего, они подразделяются на основные и дополнительные.

Основные отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск представляет собой реализацию гарантированного Конституцией РФ права на отдых и предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Эта минимальная продолжительность отпуска может быть увеличена коллективным договором или соглашением.

Кроме того, в отношении отдельных категорий работников действующим законодательством предусматривается предо-

ставление ежегодных основных отпусков большей продолжительности. Такие отпуска называются удлиненными и представляют собой разновидность ежегодного основного отпуска.

Право на удлиненный отпуск устанавливается, прежде всего, специальными нормами ТК РФ. Так, согласно ст. 267 ТК РФ работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Кроме того, предоставление удлиненного основного отпуска отдельным категориям работников предусмотрено федеральными законами.

Например, согласно ст. 57 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» всем сотрудникам ОВД установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в т.ч. отдаленных, – 45 календарных дней.

Говоря о продолжительности отпусков, следует иметь в виду, что согласно ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, с одной стороны. С другой стороны, Трудовой кодекс РФ устанавливает продолжительность отпусков в календарных днях. Это означает, что выходные дни, приходящиеся на период отпуска, включаются в его продолжительность. Кроме того, закон называет ряд обстоятельств, при наличии которых работодатель должен продлить отпуск работнику. Согласно ст. 124 ТК РФ к таким обстоятельствам относятся:

- 1) временная нетрудоспособность работника;
- 2) исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- 3) другие случаи, предусмотренные законами, локальными нормативными актами организации.

Другими словами, если работник в период отпуска заболел, то продолжительность его отпуска должна быть увеличена на

число календарных дней временной нетрудоспособности. При этом на период отпуска за работником сохраняется заработная плата, а за период временной нетрудоспособности ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска, согласно ст. 116 ТК РФ, предоставляются в случаях, предусмотренных федеральным законом. Вместе с тем работодатель может самостоятельно и, соответственно, за свой счет устанавливать дополнительные отпуска для работников. Трудовым законодательством в императивном порядке предусматривается предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ).

Предоставление дополнительного отпуска предусматривается тем работникам, в отношении которых установлен ненормированный рабочий день. Конкретная продолжительность такого отпуска может устанавливаться коллективным договором или локальным актом – правилами внутреннего трудового распорядка, однако во всех случаях дополнительный отпуск должен быть не менее 3 дней.

По общему правилу при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Помимо представленной классификации отпусков, принято выделять оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы. Все рассмотренные отпуска (и основные, и дополнительные) относятся к оплачиваемым отпускам.

По общему правилу **отпуск без сохранения заработной платы** предоставляется работнику по соглашению с работодателем, т.е. в договорном порядке. Так, согласно ст. 128 ТК РФ такой отпуск может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Предоставление отпуска по семейным и прочим уважительным причинам – это право работодателя. Например, судебная коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа сделала вывод, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту учебы и обратно в других случаях является правом, а не обязанностью работодателя¹.

Вместе с тем законодатель в ст. 128 ТК РФ устанавливает случаи, когда по просьбе работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения оплаты, и устанавливает продолжительность такого отпуска.

В статье 61 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусмотрены основания и порядок предоставления отпуска по личным обстоятельствам:

- в случае тяжелого заболевания или смерти близкого родственника сотрудника (супруга (супруги), отца, матери, отца (матери) супруга (супруги), сына (дочери), родного брата (родной сестры));

- в случае пожара или другого стихийного бедствия, постигшего сотрудника или его близкого родственника;

- в случае необходимости психологической реабилитации сотрудника;

- в других исключительных случаях.

Отпуск по окончании образовательной организации высшего образования сотруднику ОВД, обучавшемуся по очной форме, предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (без учета времени проезда к месту проведения отпуска и обратно). Он засчитывается в счет основного отпуска за текущий год.

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа от 20 апреля 2017 г. по делу № 33-3182/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6. Порядок предоставления отпусков

По общему правилу ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. один раз за 12 месяцев работы. Вместе с тем трудовым законодательством устанавливается льготный режим ухода в отпуск для работников в первый год работы. Так, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Кроме того, отдельным категориям работников в силу прямого указания закона работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы до истечения 6 месяцев. Согласно ст. 122 ТК РФ к таким работникам относятся:

1) беременные женщины, которым ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, независимо от того, сколько времени они проработали в данной организации;

2) несовершеннолетние работники (в возрасте до 18 лет);

3) работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

Этот перечень может быть расширен федеральным законодательством. Согласно специальной норме ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Трудовым кодексом РФ закрепляются общие правила исчисления стажа, дающего право на отпуск. Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на отпуск, включаются:

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в т.ч. время ежегодного оплачиваемого от-

пуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

При этом закон называет и такие периоды, которые не могут включаться в стаж работы для получения отпуска. К ним, в частности, относятся следующие:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы (например, в связи с появлением на работе в состоянии опьянения);

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года (т.е. необязательно через год) в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. График отпусков представляет собой локальный акт и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График составляется на каждый календарный год. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться в удобное для них время. К таким работникам относятся, например, лица, не достигшие 18 лет (ст. 267 ТК РФ).

Трудовым законодательством предусматривается возможность **перенесения ежегодного отпуска на другой срок**. Такое

перенесение отпуска может производиться как в интересах работника, так и в интересах работодателя. Так, в случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок. При этом период, на который переносится ежегодный оплачиваемый отпуск работника, определяется по соглашению между работником и работодателем.

По инициативе работодателя в исключительных случаях и только с согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год.

Согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет;
- 2) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме того, трудовым законодательством предусматривается возможность **разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части** по соглашению между работником и работодателем. При этом закон требует, чтобы хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Разделение отпуска на части осуществляется по соглашению сторон. При этом инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя.

Разновидностью разделения отпуска на части по инициативе работодателя является **досрочный отзыв работника из отпуска** (ранее это достаточно часто практиковалось, но трудовым законодательством было закреплено впервые).

«Работодателю в силу производственной необходимости иногда требуется отозвать работника из ежегодного оплачиваемого отпуска. Часть 2 ст. 125 ТК РФ позволяет ему это осуществить, но для этого необходимо согласие сотрудника. Перечень обстоятельств, при наступлении которых это допускается, ТК РФ не установлен. Поэтому работодатель волен сам определять, когда же возникает такая “производственная необходимость”»¹.

¹ Ульянов В. Отзыв работника из отпуска // Практический бухгалтерский учет. 2015. № 9 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Вместе с тем закон допускает присоединение неиспользованной части отпуска к отпуску за следующий рабочий год. Некоторые категории работников не могут быть досрочно отозваны из отпуска даже с их согласия. Такой запрет установлен ТК РФ в отношении:

- 1) работников в возрасте до 18 лет;
- 2) беременных женщин;
- 3) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовым кодексом РФ предусматривается возможность заменить часть отпуска денежной компенсацией. Такая замена допускается только по письменному заявлению работника и только в отношении той части отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Таким образом, речь может идти лишь о замене дополнительного либо удлиненного ежегодного отпуска. При этом не допускается (даже по их письменному заявлению) замена отпуска денежной компенсацией следующим работникам:

- 1) беременным женщинам;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия – прогул, явка на работу в состоянии опьянения и т.п.). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником, а также выдача ему трудовой книжки и других документов производятся в последний день работы. Отметим, что закон не устанавливает соответствующей обязанности работодателя по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск с последующим увольнением. Согласно буквальной формулировке соответствующей нормы ст. 127 ТК РФ («отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением») этот вопрос должен решаться по соглашению сторон.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятия рабочего времени по трудовому праву.
2. Назовите правовые нормативы рабочего времени и виды рабочей недели.
3. Опишите режим рабочего времени и порядок его установления, а также учет рабочего времени.
4. Что такое сверхурочная работа?
5. В чем заключается право на отдых и каковы его гарантии? Раскройте понятие и виды времени отдыха.
6. Опишите виды отпусков, их продолжительность.
7. Что такое ежегодные отпуска работников? Каков порядок предоставления ежегодных отпусков?
8. Каковы условия предоставления дополнительных отпусков?
9. Что представляет собой отпуск без сохранения заработной платы?

Глава 7. Оплата и нормирование труда

Данному правовому институту посвящен раздел VI ТК РФ, включающий в себя гл. 20-22.

1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

В Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) сформулировано, что понятие «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий 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.

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой рабо-

ты, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Необходимо помнить, что установление конкретной заработной платы работника зависит и от юридической личности работодателя (вернее, от вида собственности на средства производства). В случае, когда работник обслуживает бюджетную сферу, установление заработной платы в большей мере носит централизованный характер, а если работник состоит в трудовых отношениях, например, с индивидуальным предпринимателем, то его заработная плата во многом зависит от усмотрения работодателя. Однако чтобы нивелировать разницу между этими двумя сферами, существуют государственные гарантии.

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ; Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»);

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы (ст. 137, 138 ТК РФ, гл. 23 НК РФ);

- ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ);

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности (такие выплаты в соответствии с российским законодательством осуществляются во вторую очередь);

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который включает в т.ч. проведение проверок на предмет выполнения норм трудового законодательства, касающегося выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»);

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 236 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ);

- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Согласно ст. 45 ТК РФ отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На уровне отдельного работодателя (локальном уровне) можно регулировать следующие вопросы:

- установление систем оплаты труда отдельным работникам, определение размеров тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников;

- введение стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам (окладам);

- разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет;

- определение повышенных (по сравнению с законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- замена и пересмотр норм труда.

Законодательством установлено правило, касающееся принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда. Такие акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты об оплате труда для всех работодателей не являются обязательными. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

2. Системы заработной платы

Системы оплаты труда, согласно ст. 135 ТК РФ, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другими словами, вышеуказанными нормативными актами различных уровней устанавливаются правила расчета заработной платы, подлежащей выплате работникам либо отдельного работодателя, либо работникам конкретной отрасли либо бюджетной сферы и т.п.

Существуют **тарифные и бестарифные системы** оплаты труда.

Сущность тарифной системы оплаты труда раскрывается в ст. 143 ТК РФ. Под тарифными системами оплаты труда понимаются такие системы оплаты труда, которые основаны на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда называется **тарификацией работ**. На основе тарификации определяется сложность выполняемых работ. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в т.ч. выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

Там, где работодатели не используют тарифную систему, оплата труда производится либо с учетом коэффициента трудового участия, либо указываются проценты от прибыли или дохода (данную систему очень часто используют индивидуальные предприниматели, устанавливая зарплату в размере минимальной оплаты труда плюс процент от дохода, полученного от деятельности именно этого работника).

Различают **две основные системы заработной платы** работников – повременную и сдельную, а также **дополнительную** – премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей в сочетании с какой-либо основной. Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат. Системы премирования, согласно ст. 135 ТК РФ, устанавливаются коллективными дого-

ворами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При **повременной оплате труда** величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). При **сдельной оплате труда**, соответственно, заработанная плата зависит от количества сделанного по факту, здесь имеют значение сдельные расценки, заранее определенные.

И сдельная, и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. В положении о премировании должны быть определены круг лиц, подлежащих премированию, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности). Показатели премирования – это такие критерии, которые позволяют определить цели и задачи материального поощрения (например, увеличение производительности труда; перевыполнение плана по выпуску или продаже продукции; снижение себестоимости продукции; повышение качества выпускаемой продукции и др.). В качестве условия премирования зачастую выступает отсутствие нарушений трудовой дисциплины. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у работодателя – обязанность уплатить премиальную сумму. Такие премии представляют собой составную часть сдельно-премиальной или повременно-премиальной систем оплаты труда. Если премии, выплачиваемые работникам, не предусмотрены системой оплаты труда, они являются мерой поощрения работников. Поощрительное премирование выступает правом, а не обязанностью работодателя.

Статья 144 ТК РФ предусматривает правила установления системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработная плата работников государ-

ственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. **Профессиональные квалификационные группы** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится по работе более высокой квалификации, если установлена повременная оплата труда. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. Если сдельщику поручается работа ниже его разряда, то работодатель обязан выплатить межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника регулируется ст. 151 ТК РФ. Совмещение профессий (должностей) – это выполнение в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии или должности. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, определяемая соглашением между работником и работодателем.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для ра-

ботника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором могут устанавливаться конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ введена часть 3 в ст. 153 ТК РФ, предусматривающая, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Если работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). В настоящее время минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Такой минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей зависит от причин невыполнения. Так, при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от ра-

ботодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ). Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ).

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, регулируется ст. 156 ТК РФ. Если бракованная продукция была произведена не по вине работника, его труд оплачивается в полном размере. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Оплата труда при изготовлении частичного брака по вине работника производится в зависимости от степени годности продукции, т.е. частичный брак оплачивается по пониженным расценкам.

Оплата времени простоя зависит от наличия вины работника или работодателя. Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если в простое не виноваты ни работодатель, ни работник, работнику гарантируется оплата в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по вине работника не оплачивается, т.е. он не вправе претендовать на гарантии, установленные ст. 157 ТК РФ.

4. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

Порядок выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Трудовой кодекс РФ содержит ряд норм гарантийного характера.

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Установление локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором не предусмотренных ТК РФ сроков выплаты заработной платы (например, каждый месяц, а не каждые полмесяца) не допускается (в т.ч. и на основании письменного заявления работника).

Определение долей заработной платы в каждые полмесяца законодатель отнес к компетенции работодателя, и они определяются на локальном уровне. Многие исследователи данный факт рассматривают как правовой пробел, однако на практике это проблем, как правило, не создает.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

Статья 141 ТК РФ закрепляет правило выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. В этом случае заработная плата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача

заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме денежной формы заработная плата может (частично) выдаваться в натуральной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ). Выплата части заработной платы в неденежной форме может быть установлена коллективным договором или трудовым договором и может производиться по письменному заявлению работника. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Поскольку выплата вознаграждения за труд относится к одной из основных обязанностей работодателя, то любые наруше-

ния в выполнении данной обязанности могут повлечь для работодателя привлечение к различным видам ответственности, начиная от материальной и заканчивая уголовной.

Материальная ответственность работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы закреплена в ст. 236 ТК РФ. В этом случае работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен. Следует обратить внимание на то, что обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Законодатель также предусмотрел административную ответственность за нарушения в этой сфере (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ). Такое административное нарушение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 рублей.

Статья 145.1 УК РФ предусматривает **уголовную ответственность** за невыплату заработной платы. Частичная невыплата свыше 3 месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определен-

ной деятельностью на срок до 1 года, либо принудительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 1 года. Под частичной невыплатой заработной платы понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Полная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше 2 месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере от 100 000 до 500 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет, либо принудительными работами на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового, либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Работа без своевременной оплаты может быть приравнена к принудительному труду. Трудовой кодекс РФ содержит специальную ст. 142, которая позволяет работнику отказаться от выполнения своей трудовой функции в случае 15-дневной задержки выплаты заработной платы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом не теряя оплаты, исходя из среднего заработка. Работник должен выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения им письменного уведомления от работодателя о его готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Однако таким способом защиты своих прав могут воспользоваться не все категории работников, в т.ч. к ним относятся и сотрудники ОВД и другие лица, осуществляющие гражданскую, муниципальную службу, т.е. работники, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспече-

ние, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи). Приостановление работы не допускается также в периоды введения военного, чрезвычайного положения; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования.

Нормирование труда – это деятельность по установлению различных норм труда. Определение норм труда дано в ст. 160 ТК РФ: «Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда».

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятия «заработная плата».
2. Перечислите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Что такое МРОТ?
4. Какие существуют методы правового регулирования заработной платы?
5. Какие системы оплаты труда используют работодатели?
6. Назовите структуру заработной платы.
7. Как оплачивается работа в условиях, отклоняющихся от нормальных?
8. Что такое средний заработок? Как его рассчитать?
9. Изложите содержание нормы об ограничении удержаний из заработной платы.
10. Раскройте порядок выплаты заработной платы.
11. К каким видам ответственности можно привлечь работодателя за несвоевременную выплату заработной платы?
12. Что такое нормирование труда?

Глава 8. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие, методы обеспечения и правовое регулирование трудовой дисциплины

Всякий коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходимы должная организация труда, четкий трудовой распорядок.

Под **дисциплиной труда** понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 189 ТК РФ).

В науке трудового права различают объективно-правовой и субъективно-правовой смысл трудовой дисциплины.

В объективно-правовом смысле дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, внутренний трудовой распорядок, меры поощрения за добросовестный труд и ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Действие указанных норм применительно к каждому работнику в конкретном трудовом правоотношении, т.е. их индивидуальное применение, представляет собой дисциплину труда в субъективном смысле, или элемент трудового правоотношения.

Методы обеспечения (поддержания) дисциплины

К ним относятся **поощрение** за труд и **наказание** в виде применения мер дисциплинарного воздействия.

Поощрение как метод обеспечения трудовой дисциплины – это определенная форма признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе.

Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и влечет за собой предоставление определенных льгот и преимуществ.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жи-

листных условий и др.). Им предоставляется также преимущество при продвижении по службе, т.е. предоставление работы по более высокой должности или квалификации.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников данной организации, т.к. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Основание и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируется ТК РФ, другими федеральными законами, указами Президента РФ, нормативно-правовыми актами субъектов РФ, уставами, положениями о дисциплине, локальными нормативными актами (правилами внутреннего трудового распорядка конкретного предприятия).

Статья 191 ТК РФ предусматривает следующие меры поощрения, которые применяет работодатель для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, которые могут быть поделены на меры морального и материального характера:

- меры морального поощрения:
 - объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой;
 - представление к званию «Лучший по профессии»;
- меры материального поощрения:
 - выдача премии;
 - награждение ценным подарком.

Перечень мер поощрения, приведенный в ТК РФ, не является исчерпывающим. В нем предусмотрены лишь основные виды мер поощрения, получившие широкое распространение на практике.

Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине могут предусматриваться другие виды поощрений.

Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ст. 48 предусмотрены следующие виды поощрений:

- «1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;

- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 6) награждение ведомственными наградами;
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 9) награждение огнестрельным или холодным оружием.

2. В качестве меры поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

3. В образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел к курсанту, слушателю наряду с мерами поощрения, предусмотренными частью 1 настоящей статьи, могут применяться следующие меры поощрения:

- 1) предоставление внеочередного увольнения из расположения образовательной организации;
 - 2) установление именной стипендии.
4. Допускается применение к сотруднику органов внутренних дел одновременно нескольких мер поощрения.

5. За заслуги перед государством сотрудник органов внутренних дел может быть представлен к награждению государственной наградой Российской Федерации, поощрению Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации»¹.

Порядок поощрения

Правовой статус работодателя, согласно ТК РФ, включает право применения мер поощрения. Процедура применения мер

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

поощрения трудовым законодательством определена частично, а значит, во многом определяется работодателем.

На практике поощрение объявляется в приказе или распоряжении, доводится до сведения работника и трудового коллектива, и соответствующая запись заносится в трудовую книжку работника.

Наказание как правовой метод обеспечения дисциплины труда предполагает, что к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, применяются определенные в законодательстве меры дисциплинарного воздействия. Цель наказания состоит в том, чтобы нарушитель трудовой дисциплины понес кару, а также в том, чтобы в дальнейшем правонарушитель и другие работники организации строго соблюдали дисциплину труда, т.е. в предупреждении правонарушений в области наемного труда.

Сформулированные в ст. 21-22 ТК РФ обязанности работников и работодателя соблюдать дисциплину труда и обеспечивать ее конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, которые действуют в организациях. Эти правила разрабатываются применительно к условиям и специфике каждой организации и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

С наказанием как с методом обеспечения дисциплины тесно связано понятие дисциплинарной ответственности, речь о которой пойдет ниже.

2. Понятие, условия, виды дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры воздействия, которые указаны в трудовом законодательстве.

Впервые в ч. 1 ст. 192 ТК РФ дается определение **дисциплинарного поступка** – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Противоправным является такое поведение (т.е. действие или бездействие) работника, которое не соответствует установленным правилам поведения (например, опоздание на работу, прогул, появление на работе в состоянии опьянения). В равной мере противоправными являются отказ от исполнения законного распоряжения работодателя (его представителя), несоблюдение правил работы на соответствующем оборудовании, правил хранения ценностей и т.д.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Рассмотрим содержание каждого из них.

Субъектом дисциплинарной ответственности может быть лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем. Дисциплинарная ответственность, как правило, возлагается на работника в случае нарушения им трудовых обязанностей с 16 лет. В исключительных случаях, когда трудовой договор заключен с несовершеннолетними, достигшими 15 и даже 14 лет, и они нарушили дисциплину труда, дисциплинарная ответственность наступает с этого возраста.

Трудовая правосубъектность свидетельствует не только о достижении лицом установленного возраста, но и наличии у него волевой способности отдавать отчет в своих действиях и руководить ими. Лицо, признанное недееспособным, не может отвечать за свое поведение, т.е. ответственность может нести только дееспособный субъект.

Таким образом, все работники в случае совершения дисциплинарного проступка (в т.ч. и работники с ограниченной дееспособностью) должны нести ответственность.

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе совместной трудовой деятельности, регулируемые нормами трудового права, а непосредственно – внутренний трудовой распорядок.

Объективную сторону дисциплинарного проступка образуют:

- *Противоправность деяния* (действия или бездействия) работника, означающая, что оно не соответствует законам, правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уста-

вам о дисциплине, должностным инструкциям, другим нормативным актам, а также условиям трудового договора.

Противоправность в дисциплинарных проступках проявляется не так, как в преступлениях или административных правонарушениях.

Во-первых, для дисциплинарных проступков характерно отсутствие закрепления в нормативных актах конкретных составов и привязки их к соответствующим санкциям.

Во-вторых, противоправность означает нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника.

- *Вредные последствия и причинная связь* между ними и деяниями правонарушителя.

Любое нарушение дисциплины наносит определенный вред деятельности предприятия, в одних случаях менее ощутимый, в других – более ощутимый.

Например, нарушение норм техники безопасности может привести к вредным последствиям, а может и не привести. Но в последнем случае это отражается на общем уровне дисциплины в коллективе. Однако определить реальный ущерб от такого проступка практически невозможно.

Субъективную сторону дисциплинарного проступка характеризует вина. *Вина* выражает психическое отношение лица к совершенному им противоправному действию (бездействию) и причинно-обусловленному им результату. Вина заключается в том, что лицо предвидит или должно было предвидеть вредные последствия своего деяния и желает их наступления или относится безразлично к их наступлению. Поэтому в ней различают два момента – интеллектуальный и волевой. Первый характеризует отношение лица к своему поведению с точки зрения осознания им противоправности проступка и предвидения вредного результата, второй – с точки зрения желания или безразличного отношения к наступлению противоправных последствий.

В зависимости от сочетания интеллектуального и волевого моментов различают следующие формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (самонадеянность или небрежность).

Для дисциплинарной ответственности более характерна неосторожность, хотя и косвенный умысел (когда лицо сознает противоправность последствий, не желает, но сознательно до-

пускает их наступление) может иметь место (например, при нарушении правил охраны труда и техники безопасности).

При небрежности, которая является наиболее распространенной формой вины в трудовом праве, волевая сторона вообще отсутствует, т.к., не предвидя вредных последствий, нельзя говорить и о каком-то отношении к их наступлению. Интеллектуальный же момент здесь заключается в том, что работник, при условии предусмотрительного отношения к своим обязанностям, мог и должен был предвидеть противоправность собственного проступка. В самом деле, невыполнение трудовых обязанностей в конкретных правоотношениях может быть результатом как невнимательного, небрежного отношения к этим обязанностям, так и отсутствия необходимых навыков, определенных знаний. Последнее исключает вину, а следовательно, и ответственность.

В зависимости от категории субъектов и характера мер ответственности различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом РФ и распространяется на всех работников организаций, кроме тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, о чем уже говорилось ранее.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих, по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью, мер взыскания.

Содержание дисциплинарной ответственности находит свое проявление, прежде всего, в содержании самих санкций. Можно выделить две группы санкций – меры взыскания и меры воздействия. Последние – понятие более широкое. Это любая мера, направленная против правонарушителя с целью воздействия на него. Меры взыскания составляют часть мер воздействия.

Рассмотрим дисциплинарную ответственность, связанную с применением мер взыскания.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ на нарушителей трудовой дисциплины могут быть наложены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям (п. 6-10 ст. 81 ТК РФ).

Таким образом, Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине предусмотрены виды дисциплинарных взысканий.

Например, Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ст. 50 предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- «1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

2. В образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на курсантов, слушателей наряду с дисциплинарными взысканиями, предусмотренными ч. 1 настоящей статьи, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);

2) лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации;

3) отчисление из образовательной организации.

3. За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Фамилия сотрудника органов внутренних дел, на которого наложено дисциплинарное взыскание, предусмотренное п. 4, 5 или 6 ч. 1 настоящей статьи, исключается из книги почета или с доски почета федерального органа исполнительной власти в

сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения.

5. Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел как вид дисциплинарного взыскания может применяться в случае совершения сотрудником органов внутренних дел грубого нарушения служебной дисциплины либо неоднократно нарушения им служебной дисциплины и при наличии наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания»¹.

Перечень этих видов дисциплинарных взысканий является исчерпывающим. Это означает, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскания на недобросовестного работника, а ограничиться устным замечанием.

Увольнение за нарушение дисциплины является следствием систематического неисполнения должностных обязанностей. Под системой имеется в виду, что работником было совершено не менее двух дисциплинарных проступков, которые были в установленном порядке зафиксированы.

Несмотря на, казалось бы, определенный законом порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, работодателю нужно быть очень внимательным, применяя к работнику такое дисциплинарное взыскание, как увольнение. Ярким примером может послужить следующий случай из судебной практики.

Так, Третьяков А.П., старший участковый уполномоченный полиции, проходящий службу в МО МВД России «Починковский» ПП по Монастырщинскому району, был привлечен к дисциплинарной ответственности – на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Он обратился в суд с иском к МО МВД «Починковский» о снятии дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда.

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Судом было установлено, что при привлечении Третьякова А.П. к дисциплинарной ответственности нарушена процедура его привлечения, в частности, он был лишен возможности дать объяснения. Ссылка представителя ответчика, что истец имел право дать объяснение по своей инициативе, неосновательна, поскольку работник должен знать, в чем он обвиняется, и обязанность запросить объяснение возложена на работодателя. В связи с изложенным приказ подлежит отмене.

Монастырщинский районный суд Смоленской области исковые требования Третьякова А.П. к МО МВД «Починковский» Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Смоленской области о снятии дисциплинарного взыскания, взыскании морального вреда, компенсации юридических услуг, выплате премии удовлетворил¹.

3. Понятие, признаки и виды материальной ответственности сторон трудового договора

Материальная ответственность – это самостоятельный вид юридической ответственности. Материальная ответственность есть обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Так как материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда, удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. 137, 138 ТК РФ).

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от имущественной ответственности по гражданско-

¹ Решение Монастырщинского районного суда Смоленской области от 13 февраля 2019 г. по делу № 2-10/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/71lnNFsfYh9mq/> (дата обращения: 02.06.2021).

му праву. Учитывать это нужно, прежде всего, в правопримени- тельной деятельности организаций для предотвращения воз- можных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю.

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материаль- ную ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность работника перед работода- телем может быть ограниченной и полной. Различают также ин- дивидуальную материальную ответственность работника и кол- лективную (бригадную).

В статье 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкрети- зироваться материальная ответственность сторон этого догово- ра. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работода- телем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными феде- ральными законами.

4. Материальная ответственность работодателя

Работодатель как сторона трудового договора, причинив- шая ущерб другой стороне, обязан возместить его в соответ- ствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность работодателя перед работ- ником регулируется гл. 38 ТК РФ. Наступление материальной ответственности работодателя возможно в следующих случаях:

- возмещение работнику материального ущерба, причинен- ного в результате незаконного лишения его возможности тру- диться: незаконное отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ), неза- конный перевод (ст. 72, 73 ТК РФ), незаконное увольнение (ст. 77-84 ТК РФ), отказ работодателя от исполнения или не- своевременное и исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (ст. 389, 396, 357 ТК РФ), задержка выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ), внесение в трудовую книжку неправильной или не соот- ветствующей законодательству формулировки причины уволь- нения работника (ст. 66 ТК РФ), несоблюдение установленных

законом сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении (п. 7 ст. 77, п. 1, 2 ст. 81, ст. 180 ТК РФ) и др.;

- возмещение ущерба, причиненного имуществу работника;
- возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 136, 140-142 ТК РФ);
- при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Статья 234 ТК РФ обязывает работодателя возместить ущерб, причиненный незаконным лишением возможности трудиться.

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается на основании ст. 235 ТК РФ.

Работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями (например, в случае незаконного перевода, незаконного увольнения, в случае дискриминации в области труда). Размер морального вреда должен определяться сторонами трудового договора.

В статье 236 ТК РФ установлены правила материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы (о которой мы уже упоминали в теме об оплате труда).

Работнику может быть причинен вред увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья при исполнении им трудовых обязанностей. Такие отношения регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в т.ч. оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Возможны следующие виды

возмещения вреда работнику: возмещение потерянного заработка в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем; единовременное пособие; возмещение морального вреда.

В настоящее время указанные виды возмещения вреда работнику (кроме морального вреда) производятся не работодателями из собственных средств, а Фондом социального страхования РФ (страховщиком), в который работодатели (страхователи) вносят страховые взносы за работников. Эти отношения выходят за рамки трудового права, поэтому вопросы возмещения вреда регулируются другой отраслью права – правом социального обеспечения.

5. Материальная ответственность работника

Одной из основных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ) является бережное отношение к имуществу работодателя и других работников. В трудовых отношениях защита имущественных интересов работодателя осуществляется посредством привлечения работника к материальной ответственности в случае причинения им материального ущерба работодателю. Материальная ответственность по трудовому праву может наступить лишь в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения работника;
- вина в причинении ущерба;
- причинная связь между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом.

Порча, поломка, уничтожение, выпуск недоброкачественной продукции, неоправданные расходы, допущенные по вине работников, – это причиненный имущественный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). Прямой действительный ущерб может быть причинен недобором денежных сумм (неполным получением причитающихся организации денежных

сумм), утратой или частичным / полным обесцениванием документов (пропуск срока исковой давности и невозможность из-за этого взыскать по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежные суммы с организации-должника).

Статья 239 ТК РФ называет обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона. Кодекс не раскрывает содержание понятия нормального хозяйственного риска. Но должны соблюдаться условия: поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями; работником были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба.

Одним из условий наступления ответственности является противоправное поведение (действие или бездействие). Под таковым понимается поведение, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение приказа администрации о совершении действий, приведших к материальному ущербу. В то же время следует иметь в виду, что, если приказ неправомерен и эта неправомерность очевидна, выполнивший такой приказ работник не освобождается от материальной ответственности. Такими случаями могут быть, например, отпуск материально ответственными лицами со склада ценностей по письменному или устному указанию представителя работодателя без оформления расходного документа; исполнение кассиром указания главного бухгалтера о выдаче денег из кассы без документального оформления.

Доказывать вину работника должен работодатель, которому причинен ущерб и который ставит вопрос о его возмещении. Из этого правила сделано исключение в отношении материально ответственных лиц, к которым применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата или порча произошли не по их

вине. При отсутствии таких доказательств они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работника перед работодателем за причиненный ущерб бывает следующих видов: ограниченная, полная, коллективная и индивидуальная.

Ограниченная материальная ответственность. Предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (ст. 241 ТК РФ). Трудовой кодекс не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника.

Полная материальная ответственность. В этом случае работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность для работников в возрасте до 18 лет может быть лишь в случаях: умышленного причинения ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Статья 243 ТК РФ устанавливает закрытый перечень, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности.

Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности.

В силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Материальная ответственность для работников наступает за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи, перевозки или применения в процессе производства.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения и типовый договор утверждены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник был в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При

взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

Полная индивидуальная материальная ответственность. В настоящее время действует типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденная указанным постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Статья 247 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Проверка для определения размера ущерба проводится работодателем самостоятельно или специально созданной комиссией с участием специалистов. В обязательном порядке работодатель должен потребовать от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если работник не согласен с выводами, сделанными в результате проверки, он вправе обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба в данной местности, но не может быть ниже балансовой стоимости имущества, основанной на данных бухгалтерского учета. Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность для работодателя отказаться от взыскания с работника материального ущерба полностью или частично (ст. 240).

Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Соглашением сторон может быть обусловлена рассрочка платежа. При этом работник обязан представить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Передача для возмещения ущерба равноценного имущества или исправление поврежденного имущества допускается только с согласия работодателя.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения данного вреда.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия, которыми причинен ущерб работодателю.

При несоблюдении работодателем установленного законодательством порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Статья 250 ТК РФ запрещает снижение размера ущерба, причиненного в результате преступления, совершенного с корыстной целью.

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под дисциплиной труда и трудовым распорядком?
2. Каким нормативным правовым актом регулируется трудовой распорядок организации?
3. Назовите методы обеспечения дисциплины труда.
4. Дайте определение понятия дисциплинарного проступка.
5. Что такое дисциплинарная ответственность? Назовите ее виды.
6. Раскройте понятие, виды, порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания.
7. Раскройте понятие материальной ответственности работника и работодателя.
8. Каковы условия привлечения к материальной ответственности работника и работодателя?
9. Каковы пределы материальной ответственности работника?
10. Раскройте понятие, случаи полной материальной ответственности работника.
11. В каких случаях исключается материальная ответственность работника?

12. В каком порядке и с какими работниками можно заключать письменные договоры о полной материальной ответственности?

13. Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю?

14. Какую материальную ответственность несет работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы?

Глава 9. Охрана труда. Защита трудовых прав работников. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

1. Охрана труда

Охране труда посвящен раздел X ТК РФ. Данный правовой институт является достаточно многослойным и сложным для изучения. Дело в том, что выполнение трудовой функции работником должно осуществляться в безопасных для его жизни и здоровья условиях, причем обеспечение безопасных условий труда, хотя и является одной из основных обязанностей работодателя, во многом зависит от поведения самого работника, и данный правовой институт предусматривает обязанности как для работодателя (в большей степени), так и для работника. Также сложность заключается в том, что каждый вид деятельности (а их огромное множество) требует своих особенных правил по охране труда, которые зафиксированы в разного рода и уровня нормативных правовых актах.

Понятие охраны труда дается в ст. 209 ТК РФ – 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».

Из одного определения можно сделать вывод о разноплановости проводимых мероприятий по охране труда, и в рамках одной темы очень сложно охватить весь комплекс знаний по данному институту, поэтому обратим внимание на самые существенные моменты.

Учитывая важность сохранения жизни и здоровья граждан, государство не может отстраниться от регулирования в данной сфере, более того, оно вырабатывает политику такого регулирования.

Обеспечение работникам безопасных условий труда является, наряду со своевременной выплатой заработной платы, одной из важнейших обязанностей работодателя. В настоящее время нормативная база, регулирующая отношения в сфере охраны труда, активно корректируется.

Так, например, с 1 апреля 2021 г. действуют новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медосмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и новый порядок проведения таких медосмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н, приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н).

С 1 сентября 2021 г. применяется новый профстандарт «Специалист в области охраны труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 г. № 274н). Также летом 2021 г. были утверждены новая форма и порядок подачи декларации соответствия труда государственным нормативным требованиям охраны труда – такие декларации, напомним, подаются работодателями в территориальные инспекции труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и опасные производственные факторы не выявлены, а также рабочих мест, условия труда на которых, по результатам измерений вредных или опасных производственных факторов, признаны оптимальными или допустимыми. Применяться новая форма и порядок подачи декларации, а также порядок ведения реестра таких деклараций начали с 1 марта 2022 г. (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 июня 2021 г. № 406н).

Надо отметить, что не только сложившееся в стране положение в связи с новой коронавирусной инфекцией сказалось на необходимости «редактирования» правового регулирования охраны труда, данное направление уже давно нуждалось в корректировке и дополнении, текущие обстоятельства лишь спо-

способствовали более быстрому принятию соответствующих правовых норм.

С 1 марта 2022 г. вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ (далее – Закон № 311-ФЗ), которым корректируется целый ряд положений Трудового кодекса РФ, регулирующих отношения в области охраны труда. Изменения предполагают не только систематизацию и уточнение существующих норм и понятий: подробно, например, расписываются полномочия Правительства РФ, федеральных и региональных органов власти в части государственного управления охраной труда, основные принципы обеспечения безопасности труда, уточняются определения таких понятий, как средство индивидуальной защиты и средство коллективной защиты, профессиональный риск, управление профессиональными рисками и т.д., – но и закрепление в ТК РФ новых требований в сфере охраны труда.

Новая редакция раздела X ТК РФ содержит большое количество новелл (стало на 1 главу и 9 статей больше). Ряд требований был включен впервые, а некоторые скорректированы или вовсе исключены. Одни изменения незначительные, носят технический характер и не повлияют на работу специалиста по охране труда и кадровика, а другие потребуют внесения изменений в локальные нормативные акты.

У специалистов по охране труда было время до 1 марта 2022 г., чтобы перестроить свою работу, обновить или создать новые документы. Например, издать приказы о назначении ответственных лиц за охрану труда, в которых необходимо закрепить новые обязанности по разделу X ТК РФ.

С 1 марта 2022 г. ответственные за охрану труда работники должны дополнительно:

- постоянно выявлять опасности и оценивать профриски, чтобы снижать или не допускать повышения их уровней;
- не допускать работу на рабочих местах с 4 классом условий труда;
- разработать инструкции по охране труда по новым требованиям;
- не допускать работу по необновленным инструкциям по охране труда;
- организовать учет микротравм.

Главы ТК РФ в разделе X реформированы, дополнены новыми статьями, а содержание действующих статей частично изменено. В частности:

1. Разграничены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

2. Изложены государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда, а также порядок осуществления государственной экспертизы условий труда.

3. Установлен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда.

4. Изложены обязанности и права работодателя, а также обязанности и права работника в области охраны труда.

5. Регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда.

6. Изложены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

7. Закреплены права работников на получение информации об условиях и охране труда, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание.

8. Установлен порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах.

9. Изложены правила обучения по охране труда, правила проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников, правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, порядок обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.

10. Определен порядок создания службы охраны труда у работодателя, а также комитетов (комиссий) по охране труда.

11. Определены порядок и условия финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, добровольных взносов организаций и физических лиц, а также работодателями.

12. Установлен порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве.

Кроме того, расширяется понятийный аппарат в сфере охраны труда, закреплены основные принципы обеспечения безопасности труда, обновлены правила проведения государственной экспертизы труда.

Безопасные условия труда теперь трактуются как «условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов».

Уточняется критерий опасного производственного фактора, теперь «опасный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника».

Также вводится определение опасности как потенциального источника нанесения вреда, представляющего угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Введено правило установления общих требований к рабочему месту: «Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Теперь разделены понятия средств индивидуальной и коллективной защиты. Средство индивидуальной защиты – средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения. Средства коллективной защиты – технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для

предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

По-иному определены требования охраны труда, теперь это государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в т.ч. правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Также новое звучание получили понятия профессионального риска и управления профессиональными рисками.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Теперь законодательно закреплены принципы обеспечения безопасности труда (введена ст. 209.1 ТК РФ).

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в ч. 3 ст. 225 ТК РФ.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются (ст. 210 ТК РФ):

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ в области охраны труда, в т.ч. содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

- государственное управление охраной труда;

- государственная экспертиза условий труда;

- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;

- установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;

- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Глава 34 ТК РФ теперь имеет иное название – «Государственное управление охраной труда и требования охраны труда».

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также

другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов РФ.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные ТК РФ;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда опреде-

ляется законодательством Российской Федерации о стандартизации.

Обновлены правила проведения государственной экспертизы условий труда.

Государственная экспертиза условий труда теперь может осуществляться на основании обращений комиссий по расследованию несчастных случаев и заключений Минтруда России о рассмотрении несогласия с заключением экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Объектом проведения государственной экспертизы условий труда является рабочее место (рабочие места). В случае, если заявителем является работник, то государственная экспертиза условий труда проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте (рабочих местах).

Государственная экспертиза условий труда не проводится:

- при непредставлении заявителем в случае, если заявителем является организация, проводящая специальную оценку условий труда, копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;

- при отсутствии (непредставлении) отчета и отсутствии сведений об отчете во ФГИС СОУТ. В этом случае руководитель органа государственной экспертизы вправе направить обращение в государственную инспекцию труда для принятия соответствующих мер;

- при указании в подаваемых документах ненадлежащей цели проведения государственной экспертизы, а также при обращении ненадлежащих заявителей;

- при отсутствии сведений об отчете во ФГИС СОУТ ввиду ликвидации юридического лица или прекращения ИП своей деятельности;

- в случае непредставления судебным органом имеющихся у него материалов, позволяющих обеспечить проведение государственной экспертизы условий труда в установленные сроки;

- в случае отсутствия в документах и материалах, прилагаемых к представлению государственной инспекции труда, представлению Роспотребнадзора или его территориальных органов акта проверки или иных документов по результатам проведения контрольных (надзорных) мероприятий, подтверждающих обоснованность изложенной в представлении информации.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии таких представительных органов), государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления государственной экспертизы условий труда любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм, а также работодателей – физических лиц);

- в соответствии с порядком проведения государственной экспертизы условий труда запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда документы и другие материалы;

- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости испытательных лабораторий (центров), аккредитованных в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам проведения государственной экспертизы условий труда заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требо-

ваниям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы (при наличии таких представительных органов), государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, организации, проводящие специальную оценку условий труда;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления государственной экспертизы условий труда, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Утрачивает силу приказ Минтруда России от 12.08.2014 № 549н.

Также в раздел X ТК РФ была введена ст. 213.1 «Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда», которая гласит:

«Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

В производстве запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсиколо-

гическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании».

Закон предусматривает для работодателя четкий алгоритм действий при несчастном случае на производстве: первоначально необходимо оказать экстренную помощь пострадавшему работнику, предотвратить опасность для иных работников и лиц, зафиксировать обстановку произошедшего случая, проинформировать надлежащие службы и органы, создать комиссию для расследования несчастного случая и обеспечить всем необходимым её деятельность, надлежащим образом произвести оформление необходимой документации, провести впоследствии мероприятия, исключающие в будущем повтор подобных несчастных случаев.

2. Защита трудовых прав работников.

Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

С вопросом защиты трудовых прав работников связано несколько институтов трудового права: это самозащита прав; осуществление защиты трудовых прав профсоюзами и специально уполномоченными государственными органами, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства; судебная защита посредством обращения работника в судебную инстанцию с иском.

Рассмотрим нормы о самозащите. Они закреплены в ст. 379 и 380 ТК РФ. Смысл самозащиты заключается не в том, что работник будет совершать какие-то активные действия, наоборот,

смысл самозащиты в данном случае связан с определенным бездействием, т.е. работник может отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей, если ему не обеспечены надлежащие безопасные условия труда, а те условия, в которых он должен трудиться, угрожают его здоровью, а возможно, и жизни. Также закон предусматривает возможность отказа выполнять свои трудовые обязанности, если они не соответствуют существенным условиям трудового договора (вспомним ст. 142 ТК РФ, которую мы анализировали в главе 7 настоящего пособия). При осуществлении самозащиты у работника есть лишь одна обязанность: в письменном виде предупредить работодателя о причинах отказа выполнять свои обязанности в качестве самозащиты, т.е. соблюсти определенный порядок, а работодатель не имеет права в данном случае применять к работнику какие-либо меры взыскания.

Что касается контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, то специальным органом является Федеральная инспекция труда. Её определение дано в ст. 354 ТК РФ: «Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)», а компетенция раскрыта в ст. 356 ТК РФ. Поскольку свои полномочия инспекция по труду осуществляет через государственных инспекторов, то необходимо знать их права. Они закреплены в ст. 357 ТК РФ.

Что касается защиты трудовых прав работников профсоюзами, то они наделены для этого необходимыми правами: профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и техниче-

ские инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

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

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

«Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве» (ст. 370 ТК РФ).

Что касается судебной защиты, то правила обращения в суд закреплены не только (и не столько) трудовым законодательством, но и гражданским процессуальным законодательством, т.е. исковые заявления работников о защите своих трудовых прав подаются по общим правилам гражданского судопроизводства.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие изменения произошли в понятийном аппарате в области охраны труда?
2. Что такое государственное управление охраной труда?
3. Перечислите полномочия Правительства РФ в области охраны труда.
4. Перечислите полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда.
5. Перечислите полномочия органа исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда.
6. Назовите новые правила проведения государственной экспертизы условий труда.
7. Назовите способы защиты трудовых прав работников и охарактеризуйте их.

Глава 10. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Понятие, характеристика трудовых споров, их классификация

Одним из основных конституционных прав граждан является право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Статья 46 Конституции РФ каждому гарантирует судебную защиту его прав и свобод.

Трудовое законодательство обеспечивает защиту прав работников и работодателей (их представителей) *как с помощью суда, так и особых органов*, создаваемых с целью разрешения трудовых споров.

В самом широком смысле **трудовой спор** можно определить как неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу применения нормативных правовых

актов о труде, коллективного договора, других соглашений о труде, трудовых договоров, а также установления новых или изменения существующих условий труда, переданных на рассмотрение компетентным юридическим органам.

Самое главное в данном определении то, что под спором понимаются разногласия сторон правоотношения по определенным вопросам.

Разногласие – это различная оценка сторонами того или иного права, той или иной ситуации, случившейся в результате нарушения этого права (действительного или мнимого), условий трудового договора, коллективного договора, соглашения.

Вторая характерная черта трудового спора – это неурегулированность разногласий между работодателями и работниками.

Разногласия работник может урегулировать самостоятельно или с участием своего представителя при непосредственных переговорах с работодателем.

Трудовой спор как таковой может считаться начавшимся с момента, когда эти разногласия не будут сняты в процессе обсуждения и переговоров сторонами. Таким образом, разногласия сторон признаются трудовым спором «с того момента, когда им становится ясно и понятно, что невозможно урегулировать возникшие разногласия без применения специальных процедур»¹.

Третья характеристика трудового спора: разногласие сторон вынесено на рассмотрение и разрешение специального юридического органа, т.е. оспорено в установленном законом порядке в соответствующем компетентном органе.

Классификация трудовых споров

Статья 37 Конституции РФ закрепляет право гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Таким образом, уже в самом важном нормативно-правовом акте законодатель закрепил определенные виды трудовых споров.

Способы их разрешения устанавливаются федеральным законодательством с учетом особенностей каждого вида. Поэтому с точки зрения практики очень важно четко разграничивать индивидуальные и коллективные трудовые споры.

¹ Буянова М.О., Казаков С.О., Панарина М.М. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / под ред. М.О. Буяновой. М.: Юрайт, 2020. С. 198.

Такие споры различаются, во-первых, по субъектному составу.

Индивидуальный трудовой спор – это спор конкретного отдельного работника с работодателем. Он обусловлен индивидуальными интересами работника и поэтому носит индивидуальный характер. В таком споре сторонами всегда являются работник и работодатель в лице администрации. На стороне работника в целях защиты его прав может выступать профсоюз, но стороной спора он не является.

Коллективный трудовой спор – это спор, где одной стороной всегда выступают работники, связанные определенным организационным единством и объединенные общими социально-трудовыми, профессиональными интересами.

Стороной коллективного трудового спора могут быть:

- а) коллектив работников, занятый у определенного работодателя;
- б) члены первичной профсоюзной организации;
- в) члены отдельного профсоюза или профсоюза, действующего в рамках отдельной отрасли, профессии.

Другая сторона коллективного трудового спора также может быть представлена своеобразным коллективом – работодателями отрасли, региона, территории, от имени которых выступает объединение работодателей, иной орган, уполномоченный работодателями на представительство.

Кроме того, индивидуальные и коллективные трудовые споры различаются по предмету разногласий, их содержанию.

2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде.

Исполнение решений по трудовым спорам

Под индивидуальными трудовыми спорами понимаются 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 т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС или в суд).

Сторонами индивидуальных трудовых споров являются, с одной стороны, работник, с другой стороны – работодатель (организация), с которой работник состоит в трудовых отношениях.

В КТС и суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры вне зависимости от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, постоянным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзе.

Лицо, уже не состоящее в трудовых отношениях с организацией, может обратиться за разрешением трудового спора в соответствующий юрисдикционный орган, если этот спор возник из его прежних трудовых отношений с работодателем.

Такое же право принадлежит и работникам, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, лицам, зачисленным на предприятие по трудовому договору и проходящим производственную практику.

Трудовой кодекс РФ признает индивидуальным трудовым спором спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров зависит от их юридической природы, т.е. от содержания и характера.

Трудовые споры искового характера, т.е. споры по поводу применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта), **рассматриваются:**

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами общей юрисдикции – районными (городскими) судами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и судах регулируется гл. 60 ТК РФ и иными федеральными законами. Суды, кроме того, при разрешении индивидуальных трудовых споров руководствуются процессуальным законодательством РФ.

Вопрос о том, где должен рассматриваться тот или иной индивидуальный трудовой спор, решается в соответствии с правилами подсудности.

Комиссия по трудовым спорам компетентна рассматривать споры искового характера, за исключением тех, по которым в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами установлен исключительно судебный порядок их рассмотрения. Например, для работников, избираемых, утверждаемых, назначаемых на должности высшими органами государства и управления РФ или субъектов РФ, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников – по вопросам увольнения, перевода на другую работу.

Судам в настоящее время подсудны все индивидуальные трудовые споры искового характера без каких-либо ограничений (ст. 46 Конституции РФ).

Все индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в судах, делятся на трудовые споры, которые могут быть первоначально рассмотрены в КТС, и трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.

Внесудебным органом по рассмотрению трудовых споров является комиссия по трудовым спорам. В соответствии с ч. 1 ст. 384 ТК РФ КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

Члены КТС избираются на весь срок ее полномочий. Временных членов не может быть. При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в установленном для их избрания или делегирования порядке. По решению общего собрания (конференции) возможен досрочный отзыв члена комиссии в случаях выявления недостаточной компетентности, недобросовестности, безответственности по отношению к порученному делу.

На практике численность комиссии зависит от числа работающих в ней, а также от того, есть ли в организации структурные подразделения и КТС в них.

Из своего состава КТС избирает председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Организационно-техническое обслуживание КТС (делопроизводство, хранение дел и др.) осуществляет работодатель. КТС организации имеет свою печать.

Для обращения в КТС статьей 386 ТК РФ установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Однако пропуск указанного срока не исключает возможности разрешения спора в КТС по существу. Если комиссия установит, что срок пропущен по уважительной причине, то она может его восстановить и разрешить спор.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Это необходимо для учета прохождения спора в КТС, сроков его рассмотрения и исполнения.

Обязанности по приему заявлений в КТС и их регистрации в специальном журнале возлагаются решением КТС на ее секретаря или другого члена КТС.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения поступившего заявления КТС заблаговременно в письменной форме извещает заинтересованного работника и работодателя.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов, действующих в организации. По требованию комиссии руководитель организации обязан представлять необходимые рас-

четы и документы. К не явившимся свидетелям, экспертам КТС не вправе применять какие-либо меры принуждения.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Законом не предусмотрена сама процедура рассмотрения спора в КТС. Обычно заседание начинается с проверки явки сторон, установления правомочности представителя работодателя.

Полномочными представителями работодателя признаются те должностные лица, которые сами вправе решить спорный вопрос или имеют оформленные приказом полномочия представлять работодателя в КТС по данному спору. Например, по спору о выплате заработной платы – это работники бухгалтерии и т.п.

После выяснения присутствия сторон и рассмотрения различных заявлений, относящихся к делу, слово предоставляется работнику для изложения существа спора и обоснования решения. Затем слово предоставляется представителю работодателя для обоснования его позиции, а также свидетелям, специалистам, экспертам, другим лицам, вызванным для участия в рассмотрении спора.

На заседании ведется протокол, в котором кратко фиксируется ход рассмотрения спора, должно быть отражено число избранных в КТС, число присутствующих на собрании и число членов КТС, проголосовавших за принятие решения по спору. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на законах, иных нормативных правовых актах о труде, коллективных договорах, соглашениях, трудовом договоре.

В решении указываются:

- 1) наименование организации (подразделения);
- 2) ФИО обратившегося в КТС работника, его должность, профессия или специальность;
- 3) дата обращения в КТС;

- 4) дата рассмотрения спора;
- 5) существо спора;
- 6) ФИО членов комиссии, других лиц, присутствующих на заседании;
- 7) результаты голосования;

Решение КТС должно быть выражено в категоричной, четкой форме (например, в решении комиссии по денежному требованию работника должно быть указано на обязанность работодателя выплатить точную конкретную сумму работнику).

Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в трехдневный срок со дня принятия решения. Вручение копий решения оформляется расписками, в которых фиксируется точная дата вручения.

Решение КТС имеет для сторон обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается. На практике для сведения работников решения КТС вывешиваются на видных местах.

Если в процессе исполнения решения между сторонами возникают разногласия по поводу толкования решения, то КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

В соответствии со ст. 389 ТК РФ решение КТС подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

КТС – первичный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в большинстве случаев. Для передачи индивидуальных трудовых споров из КТС в суд необходимы наличие одного из двух указанных в законе оснований и инициатива работника или администрации.

Первое основание перехода индивидуальных трудовых споров из КТС в суд – если КТС не рассмотрела его в установленный законом 10-дневный срок со дня подачи заявления. По истечении его работник вправе перенести спор на разрешение суда. Исключением из этого является ситуация, когда спор остается без рассмотрения не по вине КТС (в случае вторичной неявки работника без уважительной причины и отсутствия его заявления о согласии на разрешение спора по существу в отсутствие заявителя КТС вправе снять спор с рассмотрения).

Второе основание перехода индивидуальных трудовых споров из КТС в суд, как было указано выше, – это обжалование решения КТС в суд.

У суда нет контрольных полномочий в отношении решений КТС, поэтому он не вправе отменить, пересмотреть или изменить решение КТС, а рассматривает спор по существу по первой судебной инстанции. В связи с этим ст. 391 ТК РФ устанавливает, что в судах рассматриваются трудовые споры:

- по заявлениям, а не по жалобам работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС;
- по заявлению работника, когда он обращается в суд, минуя КТС;
- по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Решение КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в течение 10 дней со дня вручения им копий решений комиссии.

Для обращения в суд по трудовым спорам, подлежащим рассмотрению непосредственно в суде, т.е. без предварительного их рассмотрения в КТС, также установлены определенные сроки.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении трудового спора подается в суд в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего

права, а по спорам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, а также в течение года по вопросам выплаты заработной платы и иных причитающихся работнику выплат.

Для обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного организации, устанавливается срок в 1 год со дня обнаружения причиненного ущерба.

В случае пропуска указанных сроков по уважительной причине они могут быть восстановлены судом. Суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. Признав причины пропуска срока обращения уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всесторонне исследовав материалы дела, установит, что срок дня обращения с иском пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске. Закон не устанавливает, какие причины являются уважительными для восстановления давностного срока. Этот вопрос решает суд на основе всех материалов дела и установленных обстоятельств.

Непосредственно в судах в соответствии с ч. 2, 3 ст. 391 ТК РФ подлежат рассмотрению следующие трудовые споры:

1. По заявлению работников 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.

2. По заявлению работодателя о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

3. Споры об отказе в приеме на работу:

- a) лиц, приглашенных в порядке перевода из другой организации;

- b) выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывших на работу в соответствии с договорами, заключенными ими с работодателем, или на основании договоров о подготовке спе-

циалистов, заключенных образовательными учреждениями и работодателями.

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее администрацию организации заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное), с другими лицами – со дня обращения к администрации по поводу поступления на работу.

4. Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц.

5. Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры о выплате работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему в связи с увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо в связи с незаконным переводом на другую работу.

Заявление о рассмотрении трудового спора подается в суд по месту нахождения организации. По искам о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца, установлена альтернативная подсудность, т.е. спор может рассматриваться и разрешаться как по месту жительства истца, так и по месту нахождения ответчика.

Независимо от того, кем возбуждено в суде дело, по заявлению работника или администрации, не согласных с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком – организация, оспаривающая его требования.

Это положение важно учитывать, т.к. в соответствии со ст. 393 ТК РФ работники по искам, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов и пошлин.

Согласно Гражданскому процессуальному кодексу РФ дела по трудовым правоотношениям с 2008 г. подлежат рассмотрению в суде общей юрисдикции. В 2016 г. судебная практика

определила, что третейские суды не имеют полномочий рассматривать трудовые споры¹.

Решение по трудовым спорам должно быть законно и обоснованно. При вынесении решения орган, рассматривающий трудовой спор, оценивает те доказательства, которые были исследованы в процессе рассмотрения дела, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, были установлены, какой закон должен быть применен по данному спору и подлежит ли иск удовлетворению.

В случае признания увольнения, перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие прекращения деятельности организации, орган, рассматривающий трудовой спор, признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (упразднении) организации, а в надлежащих случаях – правопреемника выплатить ему заработную плату за все время вынужденного прогула.

Одновременно орган, рассматривающий трудовой спор, признает работника уволенным по п. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

При необходимости он ставит вопрос перед указанными органами об оказании уволенному работнику помощи в трудоустройстве.

По просьбе работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

При отказе в иске о восстановлении на работе обоснованно уволенному, в связи с несоответствием занимаемой должности

¹ Ибрагимова Ф. Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам // Трудовое право. 2016. № 11. С. 23.

или выполняемой работе либо другими виновными действиями, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения на увольнение по инициативе работника¹.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству суд, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основания увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, то суд одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Исполнение решений о восстановлении на работе

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, т.е. реальным осуществлением содержащихся в нем предписаний (фактическим восстановлением на работе, выплатой присужденных работнику сумм).

В случае неисполнения решения суда добровольно, оно исполняется в принудительном порядке.

Возбуждение исполнительного производства судебным приставом-исполнителем происходит по инициативе истца, прокурора.

¹ О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 01.03.1983 № 1 (ред. от 25.10.1996) // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РФ, 1961-1993. М.: Юрид. лит., 1994. С. 52.

В случае отмены решения суда в результате обжалования выплаченные работнику по решению суда суммы обратному взысканию не подлежат. Исключение составляют случаи, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

На практике указанное правило применяется и при решении вопроса об обратном взыскании с работника сумм, выплаченных ему по решению КТС.

3. Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны, порядок его разрешения

Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками, их представителями и работодателями, их представителями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Предметом коллективных споров являются законные права и интересы, по поводу которых возникли разногласия между работниками и работодателем.

Коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда могут касаться как содержания и объема прав работников, так и порядка, в котором принимаются те или иные условия труда. Например, разногласия между работодателем в лице руководителя организации и работниками по поводу участия представителей работников профсоюзных органов в установлении или изменении условий труда для группы работников или для всех категорий работников. Согласно ст. 135 ТК РФ установление системы оплаты и стимулирования труда производится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. И поэтому игнорирование работодателем порядка учета мнения профкома может повлечь разногласия между работниками и представителями работодателя, которые должны решаться на основе закона.

Сторонами коллективного трудового спора являются, с одной стороны, работники организации, работники обособленных струк-

турных подразделений организации, их представители, с другой стороны – работодатель (работодатели), их представители.

Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

Представители работодателей – руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Порядок разрешения коллективного трудового спора представляет собой последовательное, с соблюдением установленных законом сроков и правил, прохождение примирительных процедур.

Примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Разрешение коллективного трудового спора может проходить следующие этапы:

- 1) примирительная комиссия;
- 2) примирительная комиссия – посредник;
- 3) примирительная комиссия – трудовой арбитраж;
- 4) примирительная комиссия – посредник – трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до 2 рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до 3 рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия формируется только из представителей сторон на равноправной основе для рассмотрения лю-

бого коллективного трудового спора. Создание примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников. Такое оформление необходимо для точного определения даты формирования комиссии и исчисления сроков.

Работодатель (представитель работодателя) не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 3 рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства – в срок до 5 рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Указанный срок может быть продлен при взаимном письменном согласии сторон.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

Если примирительная комиссия не смогла прийти к соглашению и не вынесла согласованного решения, стороны обязаны продолжить примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

По своему выбору они продолжают рассмотрение спора с участием посредника или в трудовом арбитраже. При недостижении соглашения по поводу определения второго этапа разрешения спора (т.е. должно ли это быть посредничество или трудовой арбитраж) Трудовой кодекс РФ четко определил обстоятельство, при котором необходимо создать трудовой арбитраж. Если стороны коллективного трудового спора в течение 2 рабочих дней не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к образованию трудового арбитража.

В том случае, когда стороны решили прибегнуть к посредничеству, они приглашают посредника – независимого специалиста, который содействует разрешению спора. С этого момента стороны вступают во второй этап примирительных процедур.

Посредник может быть выбран из числа тех лиц, кандидатуры которых определили стороны самостоятельно или по рекомендации Федеральной инспекции труда.

Посредник по соглашению со сторонами коллективного трудового спора определяет порядок рассмотрения этого спора, т.е. сроки проведения встреч, совещаний, коллективных переговоров и другие вопросы. Он имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 3 рабочих дней с момента его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Следующий этап разрешения коллективного трудового спора состоит в рассмотрении этого спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению конкретного коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Для обеспечения беспристрастного рассмотрения спора законодатель подчеркивает недопустимость включения в состав трудового арбитража представителей сторон. Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем законом не установлена.

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража: во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон, поэтому проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Во-вторых, круг вопро-

сов, которые трудовой арбитраж должен рассмотреть и разрешить по существу, ограничивается разногласиями, не урегулированными сторонами в предшествующих этапах. Как правило, эти вопросы содержатся в протоколе разногласий или в требованиях работников.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до 3 рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до 5 рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регла-

менте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор может завершиться на любом этапе примирительных процедур достижением соглашения сторон по предмету спора. Это соглашение оформляется письменно и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники или их представители имеют право продолжить разрешение спора путем организации и проведения забастовки.

Забастовка является одним из способов разрешения коллективного трудового спора. Под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Характерные признаки забастовки:

1. Отказ работников от выполнения всех или части трудовых обязанностей. Это означает, по существу, приостановку деятельности структурных подразделений предприятия, всего предприятия в целом. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

2. Забастовка всегда носит коллективный характер. Один работник не может объявить забастовку.

3. Она направлена на разрешение коллективного трудового спора. Акции, направленные на достижение иных целей, например на изменение социально-экономической политики правительства, в строгом смысле не подпадают под признаки забастовки.

4. Забастовка – это действия, ограниченные во времени. Хотя закон не предусматривает максимальной продолжительности забастовки, практика объявления забастовок бессрочными не соответствует закону. Однако их фактическая продолжительность только подтверждает этот характерный признак.

5. Добровольный характер участия работников в забастовке. Закон предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в проведении забастовки и содержит гарантии этого права. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, определенном ТК РФ, иными федеральными законами.

Закон устанавливает специальную процедуру проведения забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченных работниками на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после 3 календарных дней рабо-

ты примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – после 4 календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки сторон, ее возглавляющий обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 5 рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за 7 рабочих дней.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Федеральную инспекцию труда.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненававшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а нававшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и, следовательно, не влечет применения мер дисциплинарного воздействия, включая увольнение по инициативе администрации. Лишь в том случае, когда работники не исполняют обязанности прекратить незаконную забастовку (или отказаться от ее проведения), а также не выполняют решения об отсрочке или приостановке забастовки и не приступают к работе, их действия могут быть квалифицированы как нарушение трудовой дисциплины. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

На время забастовки за участвующими в ней лицами сохраняется место работы и должность.

Гарантией права добровольного участия в забастовке является законодательное запрещение *локаута*.

Локаут – это увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель

имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

Конституцией РФ право граждан на забастовку ограничивается в тех случаях, когда это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в т.ч. не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

4. Рассмотрение служебных споров в органах внутренних дел

Легальное определение служебного спора в органах внутренних дел дается в ст. 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: «Служебный спор в органах внутренних дел (далее – служебный спор) – неурегулированные разногласия по вопро-

сам, касающимся применения федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел и контракта, между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и сотрудником органов внутренних дел или гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявшим на службе в органах внутренних дел, а также между прямым руководителем (начальником) или непосредственным руководителем (начальником) и сотрудником».

Тем самым можно констатировать, что существование индивидуальных служебных споров в органах внутренних дел допустимо в отличие от коллективных споров, о чем говорится в ч. 2 вышеуказанной статьи: «Коллективные служебные споры в органах внутренних дел не допускаются».

Сотрудник ОВД для разрешения служебного спора вправе обратиться в письменной форме к непосредственному руководителю (начальнику), а при несогласии с его решением или при невозможности рассмотрения непосредственным руководителем (начальником) служебного спора по существу – к прямому руководителю (начальнику) или в суд.

Сотрудник ОВД или гражданин, поступающий на службу в ОВД либо ранее состоявший на службе в ОВД, для разрешения служебного спора может обратиться к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

В случае пропуска по уважительным причинам вышеуказанных сроков руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель вправе продлить соответствующий срок и рассмотреть служебный спор по существу.

Рапорт сотрудника ОВД или письменное заявление гражданина, поступающего на службу в ОВД либо ранее состоявшего

на службе в ОВД, о разрешении служебного спора подлежит обязательной регистрации в день его подачи.

Служебный спор рассматривается руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем в течение одного месяца со дня подачи рапорта сотрудником ОВД или со дня подачи письменного заявления гражданином, поступающим на службу в ОВД либо ранее состоявшим на службе в ОВД в соответствии с ч. XVII Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 № 50.

При рассмотрении служебного спора сотрудник и гражданин вправе:

- 1) ходатайствовать о рассмотрении служебного спора в его присутствии;
- 2) представлять дополнительные материалы, необходимые для рассмотрения служебного спора;
- 3) обращаться с рапортом (заявлением) о прекращении рассмотрения служебного спора.

При рассмотрении служебного спора соответствующий руководитель (начальник) вправе:

- 1) приглашать подчиненного сотрудника или гражданина для рассмотрения служебного спора в их присутствии.
- 2) приглашать подчиненных сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих, работников органов, организаций и подразделений МВД России для получения пояснений по существу служебного спора.
- 3) направлять запросы в органы, организации и подразделения МВД России, иные органы и организации для получения дополнительных материалов, необходимых для рассмотрения служебного спора, либо соответственно обращаться с просьбой о направлении указанных запросов к руководителю (начальнику) органа, организации и подразделения МВД России.

Решение соответствующего руководителя (начальника) по служебному спору оформляется в письменном виде.

Копия решения по служебному спору в течение 3 дней со дня его принятия вручается соответствующим руководителем (начальником) или кадровым подразделением сотруднику или

гражданину, а в случае невозможности вручения – направляется по почте.

Решение соответствующего руководителя (начальника) по служебному спору может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня получения копии соответствующего решения сотрудником или гражданином, обратившимся для разрешения служебного спора.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение разногласия.
2. Что такое трудовой спор?
3. Что такое индивидуальный трудовой спор?
4. Что такое коллективный трудовой спор?
5. Опишите порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Охарактеризуйте суд как орган рассмотрения споров.
7. Что такое КТС, каковы ее полномочия?
8. Каковы сроки давности по обращениям в суд, КТС за защитой нарушенных трудовых прав?
9. Опишите порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Охарактеризуйте примирительные процедуры.
10. Дайте определение забастовки.
11. Опишите порядок проведения забастовки.
12. Каковы гарантии и льготы при проведении примирительных процедур, забастовки?

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Основные принципы трудового права	4
Глава 2. Субъекты трудового права, их правовой статус. Правоотношения в сфере трудового права	20
Глава 3. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения	39
Глава 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения	50
Глава 5. Трудовой договор	61
Глава 6. Рабочее время. Время отдыха.....	76
Глава 7. Оплата и нормирование труда	110
Глава 8. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	125
Глава 9. Охрана труда. Защита трудовых прав работников. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	143
Глава 10. Трудовые споры и порядок их разрешения.....	159

Учебное издание

Селиванов Алексей Сергеевич

Федоренко Галина Борисовна

Трудовое право Российской Федерации

Учебное пособие

Редактор Ю.С. Жолобова

Корректурa,
компьютерная верстка М.В. Егерь

Дизайн обложки Е.О. Красковская

Лицензия ЛР № 0221352 от 14.07.1999 г.

Лицензия Плр № 020109 от 15.07.1999 г.

Подписано в печать 22.07.2022. Формат 60х84/16.
Ризография. Усл. п.л. 11,6. Тираж 84 экз. Заказ 379.
Барнаульский юридический институт МВД России.
Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел.
656038, Барнаул, ул. Чкалова, 49; бюи.мвд.рф.

