

Краснодарский университет МВД России  
Ставропольский филиал

**С. Т. Хапчаев**  
**Д. А. Рубан**  
**Ю. В. Моцар**  
**Ю. Р. Джавадян**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Методические рекомендации

Ставрополь  
2024

УДК 349  
ББК 67.407  
Х-20

Одобрено  
редакционно-издательским советом  
Краснодарского университета  
МВД России

Рецензенты:

*А. В. Шпак*, кандидат юридических наук (Ростовский юридический институт МВД России);

*А. В. Петровская*, кандидат юридических наук (Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России).

**Хапчаев С. Т.**

Х-20 Трудовое право: методические рекомендации / С. Т. Хапчаев, Д. А. Рубан, Ю. В. Моцар, Ю. Р. Джавадян. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2024. – 180 с.

ISBN 978-5-9266-2120-1

Методические рекомендации предназначены для курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России, изучающих дисциплину «Трудовое право», а также могут быть использованы в учебном процессе слушателей курсов повышения квалификации при дистанционной форме обучения и самостоятельной работе.

Издание посвящено системе, принципам и источникам трудового права, правоотношениям в сфере трудового права, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда. В нём изложены вопросы поощрения работников и применения мер дисциплинарного взыскания, рассмотрены аспекты материальной ответственности сторон трудового договора, охраны труда, защиты трудовых прав работников, разрешения трудовых споров.

ББК 67.407  
УДК 349

ISBN 978-5-9266-2120-1

© Краснодарский университет  
МВД России, 2024  
© Хапчаев С. Т., Рубан Д. А.,  
Моцар Ю. В., Джавадян Ю. Р., 2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Общие методические рекомендации .....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел I. Трудовое право как совокупность норм, регламентирующих отношения в сфере реализации права на труд ....</b>	<b>7</b>
1. Особенности осуществления трудовой деятельности по трудовому праву России .....	7
2. Законодательное регулирование сферы труда .....	9
3. Особенности трудовых отношений в Российской Федерации .....	13
4. Будущее отрасли трудового права в условиях информационного общества .....	15
<b>Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда .....</b>	<b>25</b>
1. Понятие, сущность, история и значение института социального партнерства .....	26
2. Особенности функционирования механизма социального партнерства в условиях реформирования всех сфер общественной жизни .....	36
3. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда .....	45
4. Порядок разрешения разногласий, возникающих в трудовых отношениях .....	51
5. Забастовка как средство защиты социально-трудовых прав работников .....	58
<b>Раздел III. Правовое регулирование занятости населения в РФ .....</b>	<b>69</b>
1. Безработица как социально-экономическое явление .....	69
2. Модели государственной политики в сфере обеспечения занятости .....	74
3. Пособие по безработице .....	79
4. Порядок регистрации безработных граждан и признание их безработными .....	83
5. Прекращение и приостановление пособия по безработице .....	86
<b>Раздел IV. Трудовой договор и трудовая дисциплина .....</b>	<b>93</b>
1. Заключение трудового договора: его особенности и нововведения .....	93
2. Трудовая дисциплина работника .....	100
3. Злоупотребление правом в трудовых отношениях .....	104
4. Дисциплинарная ответственность работника .....	108

<b>Раздел V. Особенности реализации и защиты трудовых прав работников и работодателей. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства .....</b>	<b>125</b>
1. Особенности защиты трудовых прав .....	125
2. Дискриминация в трудовом праве.....	128
3. Особенности реализации прав несовершеннолетних работников.....	133
4. Пределы ограничения трудовых прав женщин в России.....	136
5. Судебная защита как обеспечение трудовых прав работника .....	142
6. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора.....	146
7. Самозащита работниками трудовых прав .....	160
<b>Список использованных источников.....</b>	<b>168</b>

## ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются: формирование профессиональных компетенций, необходимых для выполнения выпускниками служебных обязанностей в сфере трудовых и иных, непосредственно с ними связанных правоотношений; получение, усвоение и систематизация знаний; приобретение обучающимися навыков использования правовых норм с учетом тенденций развития трудового законодательства.

Настоящие рекомендации содержат материалы для подготовки к лекционным, семинарским и практическим занятиям по дисциплине «Трудовое право». Они направлены на помощь обучающимся в усвоении основных положений курса и правовых норм действующего трудового и гражданского законодательства, обучение курсантов и слушателей самостоятельному анализу содержания нормативных правовых актов, оценке закономерности судебной практики, умению разбираться в механизмах правового регулирования трудовых правоотношений, составлению основных правовых документов, а также с учетом специфики будущей деятельности оказанию юридической помощи гражданам.

Главными целями настоящих методических рекомендаций являются: активизация у курсантов и слушателей процессов усвоения и закрепления знаний, полученных при изучении как нормативно-правовых актов, так и теоретических вопросов трудового права; выработка у обучающихся навыков и умений применения норм трудового права на практике.

Основными видами контактной работы обучающихся по дисциплине «Трудовое право» являются лекционные, семинарские и практические занятия.

Для удобства изучения материал разбит на пять разделов, включающих основные научные проблемы, затрагиваемые в ходе изучения дисциплины «Трудовое право». К каждому разделу, помимо теоретического материала, предлагаются задачи и задания, требующие решения практических ситуаций, составления правовых документов.

Для успешной подготовки к занятиям необходимо повторить лекционный материал и изучить основную учебную и дополнительную литературу по теме занятия. Далее требуется ознакомиться с содержанием нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные связанные с ними правоотношения.

Целью практических занятий являются углубление, систематизация и закрепление знаний, полученных обучающимися при прослушивании лекционного материала, а также выработка практических профессиональных навыков. В целях более глубокого освоения изученного теоретического материала обучающиеся готовят ответы на вопросы по предложенным темам для их обсуждения на практических занятиях.

Каждый теоретический вопрос необходимо проиллюстрировать примерами. Одновременно с этим в качестве закрепления изученного материала обучающемуся предлагается самостоятельно ответить на вопросы для самоконтроля, а также выполнить практические задания. Практическая работа, которую предлагается выполнить, требует от обучающегося проявления творчества, инициативы и самостоятельности. Приступая к выполнению теста или практического задания, первоначально необходимо ознакомиться с теоретическим материалом, литературой, основными источниками права. Обучающийся должен показать умение работать самостоятельно с кодексами, федеральными законами, а также с подзаконными нормативно-правовыми актами, применять их на практике, проявить тем самым способность ориентироваться в непредвиденных ситуациях, возникающих в повседневной жизни.

Отсутствие нормы, регулирующей конкретные правоотношения между субъектами трудового права, не должно вызывать затруднений у обучающихся. Часто отсутствие специальной нормы компенсируется имеющейся общей нормой. Делая ссылки на конкретные правовые нормы, необходимо правильно указывать их составные части (статью, часть, пункт, подпункт, абзац). Таким образом, при решении задач обучающимся следует дать аргументированное объяснение с обязательной ссылкой на соответствующую правовую норму.

В библиографическом списке приведены важнейшие нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, необходимые для изучения курса. Указанные, а также иные нормативные правовые акты обучающиеся могут найти в справочно-правовых системах «Гарант» и «Консультант Плюс». Кроме того, с учетом новейших публикаций преподавателем может быть рекомендована и другая дополнительная литература.

## **РАЗДЕЛ I. ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК СОВОКУПНОСТЬ НОРМ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД**

При изучении данного блока вопросов обучающимся следует основное внимание уделить проблемам, которые взаимосвязаны с предметом трудового права. Необходимо исследовать и сравнивать различные работы ученых по данной тематике. В этом блоке тем автором проанализированы нормативные источники трудового права, а также предлагается включение в предмет трудового права РФ следующих общественных отношений: социально-трудовых, организационных, процедурных и переговорных, возникающих в ходе использования несамостоятельного труда. Также рассматриваются основные тенденции возникновения и развития трудовых отношений в России. Автором дается понятие этих отношений, анализируются основные источники, принципы и признаки, подводятся итоги исследования, позволяющие сделать категоричный вывод о значимости в Российской Федерации трудовых отношений, которые в последние два года претерпели существенные изменения.

### **Вопросы для изучения**

1. Особенности осуществления трудовой деятельности по трудовому праву России.
2. Законодательное регулирование сферы труда.
3. Особенности трудовых отношений в Российской Федерации.
4. Будущее отрасли трудового права в условиях информационного общества.

### **1. Особенности осуществления трудовой деятельности по трудовому праву России**

Труд занимает одно из важнейших мест в жизни человека, поскольку он представляет собой основу для создания и использования всех социальных благ, принятия участия в экономических и политических процессах общества. Труд выступает не только как средство получения материальных благ, а еще и как способ для самореализации и самовыражения человека, который испытывает моральное удовлетворение от того, что занимает определенное звено в обществе и выполняет полезную для него и себя функцию.

Сегодня в России наемный труд является основной формой реализации и осуществления трудовой деятельности, а потому и одним из основных принципов реализации права на труд является добровольное желание лица работать, то есть его волеизъявление быть устроенным на

работу. Следовательно, заключение трудового договора – реализация лицом своего добровольного желания быть нанятым работодателем для выполнения определенной трудовой функции.

Сейчас необходимо выяснить, что такое «договор» вообще, что именно понимают под трудовым договором отечественные и иностранные ученые, существует ли законодательное закрепление этого понятия в нормативно-правовых актах России, которые регулируют трудовые отношения. Прежде всего, надо сказать, что термин «договор» достаточно распространен и используется в различных отраслях права, а именно в гражданском, хозяйственном, земельном и т.д. Общее определение понятия «договор» можем найти в юридической энциклопедии, где указано, что договор – это соглашение двух или более сторон об установлении, изменении или прекращении соответствующих прав и обязанностей<sup>1</sup>. Глядя на то, какое определение законодатель закрепил в Кодексе законов о труде Российской Федерации, стоит обратить внимание на его большое по объему содержание. Анализируя предоставленное законодателем определение, видим, что ему не удалось избежать традиционного социалистического подхода к пониманию форм собственности и предпринимательства, из-за чего в определении фигурируют фактически несуществующие владельцы предприятий, учреждений и организаций. В настоящее время имеется необходимость ввести в трудовое законодательство России единое определение понятия «работодатель», что служило бы изменению и сокращению словосочетания «собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо», что, в свою очередь, никак не отразится на сути определения термина «трудоустройство». Кроме того, стоит отметить, что в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>2</sup> уже содержится определение понятия «работодатель», которое совпадает с вышеприведенной конструкцией, а именно: владелец предприятия или уполномоченный им орган или физическое лицо, которое в соответствии с законодательством использует наемный труд. Учитывая вышесказанное, можно отметить, что необходимым в ТК России и других нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения, является закрепление понятия «работодатель» для предотвращения случаев расхождения между различными законодательными актами.

Итак, видим, что в России термин «трудоустройство» официально закреплен в Трудовом кодексе, а также существует правовое мнение

---

<sup>1</sup> Юридический энциклопедический словарь / под ред. А.В. Малько. Изд. 2-е. Москва: Проспект, 2017. С. 247.

<sup>2</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

многих ученых-трудовиков, которые достаточно четко и недвусмысленно объясняют сущность и содержание этого понятия. Дэвид Дж. Дурей, доцент кафедры трудового права и производственных отношений Йоркского университета, в своем труде «Закон о труде: полное издание» выделяет следующие условия расторжения трудового договора: расторжение по соглашению сторон (средствами прекращения в таком случае являются срочный контракт, контракт с определенным результатом или выход на пенсию); фрустрация контракта (непредвиденное событие делает исполнение договора невозможным); работодатель расторгает трудовой договор, давая «разумное сообщение» (работодатель предоставляет работнику «разумное сообщение» о прекращении трудовых отношений или «оплату вместо этого сообщения»); работодатель самостоятельно прекращает отношения (работодатель утверждает, что работник отказался от договора, поэтому освобождает работника без предварительного уведомления); особый случай конструктивного увольнения (работник утверждает, что работодатель отказался от договора, а потому прекращает отношения и требует возмещения ущерба за утрату права на сообщение о расторжении); работник увольняется, вручая уведомление (сотрудник отказывается от работы или вручает уведомление, что предусмотрено договором, уставом или предполагается разумным сообщением)<sup>3</sup>. Таким образом, отечественные ученые и специалисты по трудовому праву России дают почти одинаковые определения понятию трудового договора, что обусловлено именно наличием его легального определения в норме закона. Это, с точки зрения российского правосознания и правовой мысли, является существенным недостатком, потому что норма, касающаяся регулирования трудовых отношений, фактически содержится в нормативно-правовом документе, который можем отнести к другой отрасли права (Гражданское право).

## **2. Законодательное регулирование сферы труда**

Без понимания нормативно-правовой базы и нормативно-правовых актов, регулирующих трудовую сферу, невозможно представить себе защиту трудовых прав в судебной инстанции и, разумеется, невозможно провести анализ судебной практики, поэтому в этой части будут рассмотрены основные нормативно-правовые акты, регулирующие сферу труда.

Любой человек, более или менее знакомый с действующим законодательством, знает, что в нашей стране существуют Конституция и различные кодексы и, конечно же, практически каждый работник знает

---

<sup>3</sup> Doorey J. David. The Law of Work: Complete edition. Toronto, Canada: Emond Publishing, 2017. 762 p.

про существование Трудового кодекса. Именно эти два документа можно отнести к основополагающим в сфере регулирования трудовых взаимоотношений.

Конституция РФ – это главенствующий и основополагающий нормативно-правовой акт, на основании которого формируются иные нормативно-правовые акты в Российской Федерации. Конституция содержит в себе ряд положений, непосредственно имеющих отношение к регулированию трудовой сферы. В статье 7 закреплён принцип законности в сфере труда, в статье 15 провозглашается, что принципы международного трудового права являются составной частью трудовой системы Российской Федерации, в статье 37 закреплены основные трудовые права, в статье 32 – право работать на государственной службе, в статье 34 – право на предпринимательскую деятельность, в статье 44 – свобода творчества в сфере труда<sup>4</sup>.

Трудовой кодекс – кодифицированный документ, в котором собраны положения, непосредственно регулирующие трудовые взаимоотношения<sup>5</sup>. Его можно по праву назвать вторым по значимости документом, регулирующим трудовую сферу, после Конституции РФ. Также его можно считать документом, отражающим положения Конституции РФ о труде в более широком и развернутом трактовании. Трудовой кодекс охватывает все сферы трудового права, устанавливает права и обязанности как работника, так и работодателя, порядок охраны труда, подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации, порядок трудоустройства, оплаты труда, нормирования рабочего времени, порядок разрешения споров и иные немаловажные аспекты. Рассматривая Трудовой кодекс, имеет смысл обратить внимание и на ряд положений, указанных в нём, в частности на цели и задачи трудового законодательства, установленные в статье первой.

Необходимо заметить, что Конституция РФ и Трудовой кодекс хоть и являются основными документами, регулирующими сферу труда, они не являются единственными документами, которые необходимо изучить и рассмотреть для дальнейшего понимания судебной практики. Далее в этой теме будет рассмотрен ряд наиболее важных нормативно-правовых актов, регулирующих сферу трудовых взаимоотношений и необходимых для анализа судебной практики, но уже в менее детальном формате.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости

---

<sup>4</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.01.2024).

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 23.01.2024).

населения в Российской Федерации». Данный закон регулирует порядок занятости и безработицы населения со стороны государства, устанавливает порядок оказания социальной помощи безработным, переподготовки кадров и иных гарантий лицам, оставшимся без работы.

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Данный закон занимается регулированием отношений и согласованием интересов сторон трудовых взаимоотношений, включая ведение коллективных переговоров, проведение консультаций, согласование позиций сторон и иные действия в соответствии с положениями вышеуказанного закона.

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Данный закон регулирует общественные объединения, возникшие на основании и в целях помощи при осуществлении профессиональной трудовой деятельности. Устанавливает права и обязанности профессиональных союзов, их общий порядок взаимодействия и порядок взаимодействия с государственными органами.

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 03.04.2023) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данный закон регулирует и устанавливает основы страхования, социальной защиты и защиты работников от несчастных случаев на производстве, порядок возмещения ущерба работникам, и иные взаимоотношения, связанные с возможными профессиональными заболеваниями и травмами.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Данный закон регулирует порядок устройства и несения гражданами РФ государственной службы.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 28.12.2022) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Данный закон регламентирует порядок получения и предоставления различных социальных гарантий работникам, осуществляющим свою деятельность в условиях Крайнего Севера.

Существуют различные СНиПы, СанПиНы и иные нормативные документы по охране труда в сфере трудовых взаимоотношений. СНиПы – это строительные нормы и правила. К таковым в трудовой сфере можно отнести: СНиП 12-03-2001 «Безопасность труда в строительстве», СНиП III-4-80 «Техника безопасности в строительстве» и иные. СанПиНы – это различные санитарные правила и нормы, применяемые, в частности, при проведении работ и оказании услуг. Данные нормы также получили большое распространение в период эпидемии COVID-2019. К таковым

нормам в трудовом законодательстве можно отнести следующие: СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организация работы», ГН 2.2.5.1313-03 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны», СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» и другие.

Также существуют указы и постановления правительства, инструкции различных органов, осуществляющих свою деятельность в сфере трудовых прав. Подобных нормативных документов существует крайне большое количество, и рассмотреть их все в рамках данной работы не представляется возможным. Однако стоит обратить внимание на события, произошедшие не так давно – весной 2020 года. В этот период, период пандемии COVID-2019, было выпущено беспрецедентно большое количество нормативно-правовых актов как со стороны правительства, так и со стороны Государственной инспекции труда, Роспотребнадзора и местных администраций, связанных с регулированием трудовой сферы в период пандемии. Также стоит отметить, что значительная часть этих нормативно-правовых актов не прекращает свою юридическую силу после отмены режима повышенной готовности и будут регулировать сферу трудовых взаимоотношений в дальнейшем, в частности, в случае повторных введений режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Рассмотрев ряд основополагающих документов, регулирующих трудовую сферу, стоит задаться вопросом, а достаточно ли рассмотренной базы для детального анализа судебной практики в сфере трудовых прав? На этот вопрос можно с уверенностью ответить: недостаточно. На самом деле так как трудовая сфера является одной из самых широких сфер взаимоотношений граждан, то в случае возникновения трудовых споров может применяться законодательство из абсолютно других сфер, казалось бы, никак не связанных с трудовой деятельностью, однако без этого будет невозможно разрешение данного трудового конфликта. В качестве примера можно привести область, в которой работают нефтяники и газовщики. Например, сотрудника увольняют за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей в связи с неправильной сваркой газоотводящих труб. Сотрудник обращается в суд, но ему будет недостаточно использовать одно лишь трудовое право. Предметом спора в данном судебном заседании будет именно корректность или некорректность выполнения им своих должностных обязанностей, а установить это без применения соответствующих норм и правил сварки газоотводящих труб и назначения независимой экспертизы будет попросту невозможно.

### 3. Особенности трудовых отношений в Российской Федерации

С давних времен и по сей день труд является важным фактором, с которым очень тесно связан человек. Ведь труд облагораживает человека. Он вступает в нашу жизнь с самого раннего детства и сопровождает нас всю жизнь. Что же такое труд? Каково его место в нашей жизни? Какие особенности трудовых отношений существуют в нашей стране?

Труд – это целесообразная, сознательная деятельность человека. Сейчас нельзя представить жизнь человека без труда. В России существует такая самостоятельная отрасль законодательства, как трудовое право. Она представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения между работником и работодателем, а также иные отношения, тесно связанные с трудовыми. Трудовые отношения представляют собой отношения между работником и работодателем, которые основаны на взаимном соглашении, их целью является выполнение работниками трудовых обязанностей за вознаграждение. Работник обязан действовать в интересах, под контролем и управлением руководителя, т.е. работодателя, в рамках правил внутреннего трудового распорядка. В России регулирование и охрана трудовых отношений осуществляется посредством их закрепления на законодательном уровне правовыми актами. Основными источниками трудового права в России являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, а также иные федеральные законы, международные договоры, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты субъектов РФ, а также локальные нормативно-правовые акты<sup>6</sup>.

Трудовые отношения представляют собой развивающуюся социальную систему, состоящую из совокупности отдельных элементов. При этом каждая из сторон трудового договора вносит свои коррективы в трудовой процесс, что отражается на улучшении производственного процесса, смене орудий труда, которые используются для работы. Трудовые отношения имеют ряд характерных признаков:

- основанием трудовых отношений является соглашение между работником и работодателем;
- работник лично выполняет трудовые функции;
- работник получает заработную плату за выполненную работу;
- работодатель должен не только оплачивать труд работника, но и создавать благоприятные условия для труда<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022; Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 4 ноября 2022 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

<sup>7</sup> Признаки и виды трудовых отношений // <http://advokat-malov.ru/obshhie-polozheniya-tk-rf/trudovye-otnosheniya.html> (дата обращения: 12.01.2024).

Также стоит упомянуть об особенностях трудовых отношений, среди которых можно выделить следующие:

- исключительно индивидуальное выполнение трудовых функций работником, что означает, что третьи лица не вправе приступить к выполнению данных обязанностей;
- обязанности должны соответствовать занимаемой должности;
- выполняя обязанности, работник должен действовать в рамках внутреннего распорядка организации.

Данные особенности отличают отношения, основанные на трудовом договоре, от отношений, которые возникают на основании гражданско-правового договора. Трудовое право имеет много точек соприкосновения с гражданским правом. Говоря об особенностях трудовых отношений в России, стоит упомянуть и принципы, среди которых основными являются свобода труда; запрещение принуждения к труду; защита от потери работы и помощь при трудоустройстве; равенство прав работников и их защита; справедливая оплата труда; возможность карьерного роста каждого работника; возможность объединения субъектов трудовых отношений для защиты и отстаивания своих прав; законное управление организацией; сочетание трудовых отношений с другими; социальное партнерство; возмещение вреда, причиненного работнику; гарантии государства по поводу прав работников; государственная защита прав работников; возможность создания трудовых коллективов; обязанность соблюдения трудовых договоров; обеспечение деятельности профсоюзов; защита достоинства работников; обязательное социальное страхование. Данные принципы закреплены на законодательном уровне, ими гарантируется защита прав субъектов трудовых отношений. Стоит сказать, что акты, регулирующие трудовые отношения в России, регулируют весь процесс труда: прием на работу, выполнение трудовой функции, прекращение трудовой деятельности. То есть нормативно-правовые акты государства определяют условия, в соответствии с которыми должен осуществляться тот или иной вид трудовой деятельности. Вместе с развитием общества и экономики развиваются и трудовые отношения. Яркими примерами изменений в сфере трудовых отношений можно назвать дистанционные трудовые отношения и заемный труд. В настоящее время есть комплекс нововведений в трудовой сфере, в сфере взаимоотношений работников, работодателей и государства, организации трудовой деятельности и вознаграждения за труд, рост доходов, снижение издержек, безработицы, обеспечение гибкости носит название «инновационные формы социально-трудовых отношений»<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Колденков Д.А. Особенности трудовых отношений в Российской Федерации // В зеркале права-2023. Сборник научных трудов. Выпуск 5. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. С. 31-33.

За 2020-2022 гг. в сфере труда произошло много изменений. Некоторые из них были связаны с пандемией, некоторые – с информатизацией общества. Так, например, появились электронные трудовые книжки, использование которых, вероятно, будет гораздо удобнее и мобильнее. Однако надежность сохранения данных пока под вопросом. Также появилась возможность работать дистанционно, что позволит найти работу в другом городе, сократить временные и денежные затраты на проезд, найти работу студентам, молодым мамам и так далее. Кроме этого, в 2020-2022 гг. для защиты малого бизнеса, который пострадал в связи с пандемией, государство предоставило определенные льготы, например, запретили начисление пени за неуплату коммунальных услуг.

В заключение хотелось бы сделать вывод, что в настоящее время трудовые отношения в Российской Федерации представляют собой вид отношений, которые основаны на соглашении сторон.

#### **4. Будущее отрасли трудового права в условиях информационного общества**

По оценкам Международной организации труда, такие технологии, как робототехника, искусственный интеллект (далее – ИИ) и машинное обучение, уже преобразовали рабочие места и работу компаний и промышленности. С внедрением технологий на рабочем месте, возможно, даже само определение работы, традиционно обозначающее труд, выполняемый живыми существами, претерпит изменения. Проблемы охраны труда и техники безопасности в связи с бурным развитием ИИ и передовой робототехники для автоматизации задач обсуждались и Агентством Европейского Союза по безопасности и гигиене труда. В странах ЕС действуют различные отраслевые программы, руководства или рекомендации, разработанные как сторонами социального партнерства, так и государственными органами. Обзор отдельных национальных стратегий, программ и инициатив представлен в отчете Агентства<sup>9</sup>.

Уже в 2019 году Международная организация труда как важную проблему, требующую немедленного решения, отметила увеличение стресса работников в связи с развитием технологий контроля, включая видеонаблюдение на рабочем месте. В Великобритании серьезную обеспокоенность профсоюзов (Trades Union Congress) и общественный резонанс вызвала информация о намерении ряда компаний инициировать процесс разработки и имплантации работникам микрочипов в целях обеспечения безопасности. Предполагалось, что эти меры, с одной

---

<sup>9</sup> Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and Occupational Safety and Health: Executive summary / European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA, 2022. 14 p.

стороны, ограничат утечку конфиденциальной информации, а с другой – позволят отказаться от специальных инструментов входа, так как точки доступа в офисах будут распознавать персонал по данным из имплантатов.

Цифровизация изменила и методы оценки работников, помогая точнее и оперативнее собирать сведения о производительности с помощью автоматизированных систем, анализирующих данные в реальном времени. В ряде стран технологии используются для контроля посещаемости, производительности, пунктуальности и т.д. В соответствии с законодательством большинства стран, представивших отчетность, сотрудники должны быть полностью информированы о таких внутренних процедурах и правилах, но они редко обсуждаются с ними (за исключением Австрии, где использование технологий для мониторинга требует предварительного согласия представительного органа работников либо самого сотрудника). Согласно отчету Международной ассоциации юристов (по данным на 2019 год), в Чили, Гонконге, Индии, России и ряде восточноевропейских государств не разработано специальное законодательство для борьбы с возникающими в связи с усилением контроля негативными последствиями<sup>10</sup>. Все же такую ситуацию нельзя признать типичной. В США и в Западной Европе работникам предоставляются отпуска различной продолжительности в связи со стрессом, вызванным введением новых технологий, функционируют горячие линии и психологические консультации. На национальном уровне принимаются законы, направленные на защиту персонала от негативных воздействий на рабочем месте. Так, в Австрии нормы, регламентирующие наблюдение за сотрудниками, действуют в рамках института охраны труда. Надзор регламентирован, с одной стороны, правилами о защите данных, с другой – положениями законодательства и прецедентного права, в том числе формируемого ЕСПЧ<sup>11</sup>, о неприкосновенности частной жизни.

Видеонаблюдение допустимо, если оно не нарушает человеческого достоинства, кроме того, необходимо соблюдать процедуру его согласования в рамках социального партнерства, а при отсутствии представительного органа работников получить согласие работника. Однако в большинстве стран достаточно только информировать сотрудника о контроле, чтобы он соответствовал требованиям закона<sup>12</sup>. Именно такую модель принял за основу регламентации видеонаблюдения за работниками и российский законодатель.

---

<sup>10</sup> Contribution by the International Bar Association to the International Labour Organization debate about the future of work: The IBA Report / IBA, 2019.

<sup>11</sup> Дапонте М. Дистанционный мониторинг и видеонаблюдение на рабочем месте: итальянское законодательство и прецедентное право ЕСПЧ // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2021. № 1(77). С. 112-125.

<sup>12</sup> Contribution by the International Bar Association to the International Labour Organization debate about the future of work : The IBA Report / IBA, 2019. P. 169.

С 1 марта 2022 года нормы раздела об охране труда ТК РФ действуют в новой редакции. В соответствии со статьей 214.2 ТК РФ работодатель теперь имеет право использовать «в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации». Одновременно устанавливается его обязанность информировать работника о применении такого оборудования: в ст. 214, непосредственно посвященной обязанностям работодателя в области охраны труда, а также в ст. 216.2 ТК РФ (как обязанность, корреспондирующая праву работника на получение соответствующей информации).

Ранее вопрос о возможности видеонаблюдения на рабочем месте трудовым законодательством непосредственно не решался. Однако сведения, «характеризующие физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность», относятся к биометрическим персональным данным и бывают двух видов: а) данные изображения лица человека, полученные с помощью фото-, видеоустройств; б) данные голоса человека, полученные с помощью звукозаписывающих устройств<sup>13</sup>. Следовательно, они охраняются главой 14 ТК РФ и Федеральным законом «О персональных данных»<sup>14</sup>, который в ст. 11 устанавливает порядок их обработки – только при наличии письменного согласия субъекта персональных данных (за исключением случаев, предусмотренных частью 2 той же статьи). Следует учитывать и нормы гражданского права об охране изображения гражданина (ст. 152.1 ГК РФ).

Общие требования к обработке персональных данных работника установлены ст. 86 ТК РФ и включают указание на исключительность целей обработки. Среди таковых не только «обеспечение личной безопасности работников», что соответствует идее охраны труда, но и «контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества».

---

<sup>13</sup>Об определении состава сведений, размещаемых в единой информационной системе персональных данных, обеспечивающей обработку, включая сбор и хранение, биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным физического лица, включая вид биометрических персональных данных, а также о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации: Постановление Правительства РФ № 772 от 30.06.2018 // Собрание законодательства РФ, 09.07.2018. № 28, ст. 4234.

<sup>14</sup>О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 06.02.2023) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 22.01.2024).

Кроме этого, судебная практика выработала еще ряд требований к правомерности видеонаблюдения на рабочем месте<sup>15</sup>. Во-первых, должен быть соблюден баланс перечисленных целей и гарантии соблюдения конституционного права личности на неприкосновенность частной жизни и личную тайну (ст. 23, 24 Конституции РФ), что исключает видеонаблюдение в таких помещениях, как раздевалки, туалеты и тому подобные помещения. Во-вторых, работники по крайней мере должны быть поставлены в известность о видеонаблюдении. Наконец, видеонаблюдение не должно осуществляться скрытно (иное может повлечь ответственность по ч. 2 ст. 138 Уголовного кодекса Российской Федерации)<sup>16</sup>.

Что касается согласия работника на видеофиксацию, в научной литературе<sup>17</sup> и судебной практике более распространена позиция, согласно которой достаточно будет информирования работника об осуществлении наблюдения (что обеспечивает его право на полную и достоверную информацию об условиях труда). Кроме того, введение систем видеонаблюдения не признается изменением организационных или технологических условий труда, влекущим изменение условий трудового договора, что исключает возможность увольнения работников по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ<sup>18</sup>. Представляется, что внесенные в законодательство об охране труда изменения скорее усугубили, чем решили проблемы законности видеонаблюдения на рабочем месте. С одной стороны, возможность наблюдения теперь прямо и недвусмысленно связывается с контролем за соблюдением требований охраны труда. Однако, учитывая, что недопустимость доказательств в соответствии со статьей 60 ГПК РФ может быть обоснована лишь ссылкой на норму закона, устанавливающего, что определенное обстоятельство может подтверждаться только определенными средствами доказывания, не

---

<sup>15</sup>См., напр.: апелляционные определения судебных коллегий по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019 и от 18 декабря 2012 г. по делу № 33-3994/2012; Свердловского областного суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-20507/2016; Красноярского краевого суда от 14 ноября 2012 г. по делу № 33-9899; кассационное определение Московского городского суда от 08.05.2014 № 4г/2-4507/14; определение Самарского областного суда от 29 марта 2011 г. по делу № 33-2876/2011.

<sup>16</sup> Михайленко Ю.А. Будущее трудового права в условиях цифровизации // Актуальные вопросы корпоративного права: Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов, Екатеринбург, 01 мая 2022 года / отв. за выпуск В.Д. Гридасов. Екатеринбург: ФГКОУ ВО «Уральский государственный юридический университет», 2022. С. 76-81.

<sup>17</sup> Коренюк А.Л. Видеонаблюдение в организации: вопросы законности и целесообразности // Вестник Российской правовой академии. 2018. № 3. С. 58-63.

<sup>18</sup>См., напр.: апелляционное определение Калининградского областного суда от 12.09.2017 по делу № 334523/2017.

исключено, что при рассмотрении трудовых споров подобные видеозаписи будут использоваться и для подтверждения совершения работником дисциплинарных проступков, не связанных с нарушением норм охраны труда. Кроме того, как указывалось, длительное и непрерывное наблюдение прямо или косвенно ограничивает права и свободы личности, гарантированные Конституцией РФ.

Следовательно, цели такого ограничения должны соответствовать целям, обозначенным в части 3 ее статьи 55 (например, для защиты здоровья, прав и законных интересов других лиц). Разумеется, охрана труда вполне вписывается в указанные цели, однако с учетом следующей ремарки. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»<sup>19</sup> подразделяет условия труда на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и фактически запрещенные с 2022 г. опасные. Представляется, что вмешательство в частную жизнь работника (признаваемую и в коллективе), если он трудится в допустимых или тем более оптимальных условиях, не так уж необходимо.

Таким образом, для баланса публичного и частного интереса следует предусмотреть правовые механизмы, обеспечивающие соблюдение прав работников при использовании технических средств наблюдения. Общего информирования здесь недостаточно: следует явно обозначить все места, попадающие в зоны действия такого оборудования, а также обязать работодателя принять локальный акт о порядке ведения наблюдения. Очевидно, он должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников, который даст оценку соответствию пределов ограничения прав личности целям такого ограничения. В локальном акте следует предусмотреть, кроме прочего, длительность хранения данных и порядок предоставления их работнику. Наконец, целесообразно предусмотреть в ТК РФ прямой запрет на использование полученных записей в трудовых спорах для доказывания любых обстоятельств, кроме соблюдения требований охраны труда.

## **Задания для самостоятельной работы**

### **Задание 1. Заполните таблицу**

Отношения, составляющие предмет трудового права	Краткая характеристика правоотношений:		
	Субъекты	Объект	Содержание

<sup>19</sup>О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 22.01.2024).

**Задание 2.** Установите соответствие между объективными и субъективными основаниями дифференциации правового регулирования труда и факторами, которые относятся к тому или иному виду.

Фактор	Вид дифференциации
а) физическое состояние работника б) наличие у работника семейных обязанностей в) природно-климатические условия труда г) характер работы д) психическое состояние работника	1) субъективные основания 2) объективные основания

**Задание 3.** Установите соответствие между объективными и субъективными основаниями дифференциации правового регулирования труда и факторами, которые относятся к тому или иному виду.

Фактор	Вид дифференциации
а) техническая оснащённость места работы б) особенности статуса работодателя в) возраст работника г) климатические условия д) вредность условий труда	1) субъективные основания 2) объективные основания

**Задание 4.** Установите соответствие между составляющими общей и особенной частей системы трудового права.

Элементы системы трудового права	Части системы трудового права
а) метод трудового права б) вопросы заработной платы в) время отдыха работников г) источники трудового права д) стороны трудовых отношений	1) общая часть 2) особенная часть

**Задание 5.** Назовите два из основных отраслевых принципов трудового права, которые закреплены в Конституции России. Проиллюстрируйте примером нарушение каждого из них. В чем данное нарушение выражается?

**Задание 6.** Заполните таблицу.

Дайте характеристику основным способам правового регулирования: запрету, дозволению и предписанию. Приведите примеры, с указанием норм трудового права.

Способ правового регулирования	Нормы трудового права
Запрет	
Дозволение	
Предписание	

**Задание 7.** Перечислите в таблице источники трудового права, определите, кто их принимает. Расположите источники в соответствии с иерархией юридической силы.

Вид источника трудового права	Субъект(ы) нормотворчества

**Задание 8.** Укажите в таблице отраслевые принципы трудового права, охарактеризуйте их, назовите правовую форму их выражения.

Отраслевые принципы трудового права	Форма выражения в правовых нормах

**Задание 9.** Изобразите в виде схемы виды общественных отношений, входящих в предмет трудового права.

**Задание 10.** Подберите и оформите в виде таблицы примеры конкретных норм Трудового кодекса РФ, характеризующие защитную, экономическую и социальную функции трудового права.

#### **Тестовое задание**

1. Коллективный договор, заключенный на предприятии, является:
  - а) отраслевым источником трудового права;
  - б) местным источником трудового права;
  - в) актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права;
  - г) локальным источником трудового права.
2. Источником трудового права может являться:
  - а) международный договор;
  - б) трудовой договор;
  - в) правовой обычай;
  - г) федеральный конституционный закон.
3. В системе трудового права выделяются:
  - а) общая и особенная часть;
  - б) единая и дифференцированная часть;
  - в) общая, особенная и специальная часть.

4. Выберите источники трудового права, выделяемые по сфере действия:

- а) основные;
- б) региональные;
- в) текущие;
- г) международные договоры;
- д) отраслевые;
- е) законы субъектов Российской Федерации.

5. Выберите дату вступления в силу Трудового кодекса Российской Федерации:

- а) 30 декабря 2001 года;
- б) 21 декабря 2001 года;
- в) 1 февраля 2002 года;
- г) 26 декабря 2001 года.

6. Какой федеральный закон регулирует трудовые отношения между работодателем и работником?

- а) № 181;
- б) № 426;
- в) № 1032-1;
- г) № 197.

7. Смежность трудового права с гражданским правом проявляется:

а) при привлечении работодателя к ответственности, например, при нарушении работодателем техники безопасности;

б) при достижении гражданами пенсионного возраста – по вопросам их материального обеспечения;

в) при заключении договора подряда или поручения;

г) при определении ключевых правовых норм в сфере труда.

8. Смежность трудового права с уголовным правом проявляется:

а) при привлечении работодателя к ответственности, например, при нарушении работодателем техники безопасности;

б) при достижении гражданами пенсионного возраста – по вопросам их материального обеспечения;

в) при заключении договора подряда или поручения;

г) при определении ключевых правовых норм в сфере труда.

9. Смежность трудового права с конституционным проявляется:

а) при привлечении работодателя к ответственности, например, при нарушении работодателем техники безопасности;

б) при достижении гражданами пенсионного возраста – по вопросам их материального обеспечения;

в) при заключении договора подряда или поручения;

г) при определении ключевых правовых норм в сфере труда.

10. Смежность трудового права с правом социального обеспечения проявляется:

а) при привлечении работодателя к ответственности, например, при нарушении работодателем техники безопасности;

б) при достижении гражданами пенсионного возраста – по вопросам их материального обеспечения;

в) при заключении договора подряда или поручения;

г) при определении ключевых правовых норм в сфере труда.

11. Нормы, регламентирующие трудовые отношения, отличающиеся спецификой профессии, относятся:

а) к общей части системы трудового права;

б) к единой части системы трудового права;

в) к специальной части системы трудового права;

г) к особенной части системы трудового права.

12. К способам правового регулирования труда не относится:

а) равноправие сторон трудовых отношений;

б) обращения в службу занятости по вопросам трудоустройства;

в) участие работников через профсоюзы в правовом регулировании;

г) единство правового регулирования.

13. Верны ли следующие суждения?

А. Природно-климатические условия нельзя отнести к факторам дифференциации правового регулирования труда.

Б. Отношения, связанные с регистрацией работодателя как юридического лица, относят к отношениям, тесно связанным с трудовыми.

1) Верно только А;

2) верно только Б;

3) верны оба суждения;

4) оба суждения неверны.

14. Верны ли следующие суждения?

А. Коллективный договор, заключенный на предприятии, является местным источником трудового права.

Б. Разрешение трудовых споров относится к особенной части системы трудового права.

1) Верно только А;

2) верно только Б;

3) верны оба суждения;

4) оба суждения неверны.

15. Верны ли следующие суждения?

А. Трудовой договор является источником трудового права.

Б. Вопросы времени отдыха работников относятся к общей части системы трудового права.

1) Верно только А;

2) верно только Б;

3) верны оба суждения;

4) оба суждения неверны.

16. Предмет трудового права включает в себя...

а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;

б) социальные отношения;

в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

17. Кто из данных людей выступает стороной трудового отношения?

а) Домохозяйка;

б) свободный художник;

в) продавец;

г) военнослужащий;

д) преподаватель в университете;

е) повар.

## ЗАДАЧИ

### № 1

Пуговкин Е. Е. окончил общеобразовательную школу. Посоветовавшись с родителями, он решил, что пойдет работать на завод, где трудились старшие члены его семьи. Пуговкин заключил ученический договор, согласно которому в процессе обучения он приобретает специальность и обязуется проработать у работодателя по полученной специальности три года.

*Какие отношения возникли в данном случае? Входят ли они в сферу действия трудового права?*

### № 2

Сотрудники МВД России в праздничные дни привлекались к работе для обеспечения общественного порядка. В результате за неделю они отработали 60 часов и рассчитывали на оплату в повышенном размере как за сверхурочные работы.

*Распространяются ли нормы трудового законодательства на сотрудников МВД России?*

### № 3

Малов В. В. проживал в загородном доме и решил скосить траву на приусадебном участке. Для стрижки газона он пригласил соседа со своей газонокосилкой.

*Какие правовые отношения возникли в данном случае? Нормы какой отрасли права здесь следует применить?*

### № 4

Петров Г. А. работал в танцевальном клубе тренером. Одна танцевальная пара обратилась к нему с просьбой позаниматься с ней дополнительно, чтобы достичь больших результатов и выиграть в предстоящих соревнованиях. Каждое воскресенье танцоры приходили к Петрову Г. А. домой, где он давал уроки танцев.

*Возникли ли трудовые отношения в данном случае?*

## РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

При изучении данной темы обучающимся важно понимать, что уважение к человеку труда и готовность к социальному партнерству в России придется формировать, начиная со школы и на протяжении всей жизни граждан. Государству необходимо не только просвещать, но и понуждать работодателей учитывать интересы работников, а в работниках воспитывать уважение к работодателю – как публичному, так и частному, совершенствовать методическое обеспечение труда и применять новые технологии. Полагаем, что современные технологии труда и обучения, в том числе цифровизация, должны не наложить на трудящихся дополнительные обременения, более тотальный контроль и систему «потовыжимания», а улучшить условия труда.

Органы публичной власти сами должны начать руководствоваться принципом социального партнерства и помочь в этом как работодателям, так и работникам и их объединениям. Россия еще лишь на пути к усвоению ценности социального партнерства и внедрению его в жизнь. Будем надеяться, что он будет пройден как можно скорее.

В целях более эффективной реализации участия профсоюзов во взаимодействии с государством и политическими партиями для достижения современных целей социально-экономического развития может и должно обновляться законодательство о профсоюзах наряду с изменениями трудового законодательства, законодательства о занятости, охране труда, социальном обеспечении вместе с комплексом мер, касающихся различных отраслей права, в том числе политико-правового процесса. В этой связи особого внимания заслуживают предложения о разработке специального закона о социальном партнерстве, в рамках которого могли бы быть учтены сложившиеся механизмы трипартизма в сфере труда и закреплены правовые ориентиры взаимодействия различных институтов гражданского общества, включая их взаимодействие с политическими партиями и государством.

### **Вопросы для изучения**

1. Понятие, сущность, история и значение института социального партнерства.
2. Особенности функционирования механизма социального партнерства в условиях реформирования всех сфер общественной жизни.
3. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда.
4. Порядок разрешения разногласий, возникающих в трудовых отношениях.
5. Забастовка как средство защиты социально-трудовых прав работников.

## **1. Понятие, сущность, история и значение института социального партнерства**

Социальное партнерство в области трудовых отношений – это категория, под которой понимают систему диалога и сотрудничества нанимающих на работу, работающих и представителей тех и других организаций и государства.

Цель такого сотрудничества заключается в том, чтобы во всех аспектах улучшить условия труда.

На международном уровне социальное партнерство встречается в Конвенции МОТ № 98 от 1949 г. Согласно ст. 4 этого акта следует организовывать проведение переговоров между предпринимателями и трудящимися (и организациями тех и других) для урегулирования трудовых условий через заключение коллективных договоров.

В ст. 23 ТК РФ понятие социального партнерства характеризуется как система взаимоотношений между его сторонами-участниками (наниматели и работающие лица, а также лица, которые представляют тех и других, местные и государственные органы), созданная для согласования интересов сторон. В ст. 25 Трудового кодекса определено, что к сторонам социального партнерства относят работающих, представителей работающих лиц (первичный профсоюз, объединения профсоюзов, иных представителей, которые избраны работающими), лиц, которые нанимают на работу, их представителей (руководителей компаний или ИП, иных лиц, которые уполномочены быть представителем, объединения нанимателей).

Профсоюз представляет всех работающих, несмотря на то, что членами они не являются. В то же время работники, у которых нет профсоюзного членства, вправе поручить органу профсоюза представление их интересов и в сфере индивидуальных отношений в области трудовой деятельности. Работающие лица, которые не обладают членством, вправе через тайное голосование на собрании выбрать из состава сотрудников орган, который в дальнейшем станет их представлять. И при наличии такого представляющего органа профсоюз тоже реализует свои полномочия.

Госорганы и местные органы являются стороной социального партнерства в качестве нанимателя и в случаях, которые предусмотрены в ТК. Например, по постановлению Правительства РФ № 500 от 10.08.2005 г. это случаи, когда исполнительные органы на государственном уровне представляют организации-нанимателей, которые им подведомственны, при проведении переговоров по заключению коллективных договоров или при подписании договоров в конкретной отрасли. На всех уровнях (от локального до федерального) в рамках социального партнерства действует орган – комиссии по регулированию отношений в сфере труда. Они создаются в целях решения вопросов, которые связаны с областью

коллективных соглашений. Например, на федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия (действует на основании Федерального закона № 92 от 01.05.1999 г.). Её членами являются представители нанимающих лиц, профсоюзов и их организаций и власти. Федеральная комиссия вправе разрабатывать законодательные предложения, участвовать в разработке законопроектов, проводить совещания, конгрессы и семинары, создавать рабочие группы из ученых и т.д. Информация о деятельности Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений размещена на сайте Правительства РФ

В каких формах осуществляется социальное партнерство? Формы – это те способы, с помощью которых производится взаимодействие участников социального партнерства в целях согласования вопросов в области труда и урегулирования трудовых отношений.

Статьей 27 Трудового кодекса РФ установлено, что формы социального партнерства – это ситуации, когда:

- стороны проводят переговоры (взаимное консультирование) по вопросам труда и усовершенствования законодательства о труде (например, в процессе учета профсоюзного мнения при принятии внутренних актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и т.д.);

- стороны проводят коллективные переговоры, в рамках которых готовят проекты соглашений и заключают их (гл. 6 ТК);

- работающие и их представители участвуют в управлении компанией (по ст. 53 ТК это обсуждение вопросов о ее деятельности, плана экономического развития, консультации по приему внутренних документов работодателя и иные);

- сторона-сотрудник и сторона-работодатель участвуют в разрешении споров по вопросам труда во внесудебном или досудебном порядке (например, в соответствии со ст. 384 ТК образуется комиссия по трудовым спорам на паритетных началах).

Участие в судебном рассмотрении не является формой социального партнерства, поскольку в таком случае решение принимают не стороны, а суд. Перечень, который перечислен в данной статье, не является исчерпывающим. Стороны по соглашению вправе избрать иные формы реализации социального партнерства.

По ст. 24 Трудового кодекса социальное партнерство осуществляется на основании принципов о том, что:

- его участники равноправны, уважают круг интересов друг друга и учитывают их и заинтересованы в организации договорных отношений;

- государство содействует в его развитии и укреплении демократичным образом, а это значит, что в государстве не издаются акты, которые нарушают соцпартнерство;

– участники и представляющие их лица соблюдают акты в сфере законодательства о труде;

– представляющие лица действительно уполномочены представлять интересы участников; его участники свободны в том, чтобы обсуждать вопросы, которые входят в сферу труда;

– стороны по собственной доброй воле принимают на себя реальные обязательства;

– коллективные соглашения обязательны к исполнению сторонами, и их исполнение контролируется;

– стороны и их представители несут ответственность за неисполнение коллективных соглашений по их вине.

Ответственность в системе социального партнерства касается нарушений правил ведения коллективных переговоров на основании принципов социального партнерства. По ст. 54 ТК, если виновная сторона уклоняется от участия в переговорах по коллективному соглашению или от заключения или изменения условий либо не дает необходимой информации, на нее накладывают штраф. На работников за уклонение накладывают дисциплинарную ответственность (выговор, предупреждение, увольнение), а работодатель подлежит административной ответственности по ст. 5.28 КоАП РФ, согласно которой за уклонение от переговоров или нарушение сроков их проведения на работодателя или его представителя накладывается штраф от 1000 до 3000 рублей. Такая же ответственность наступит, если работодатель в определенный срок не обеспечил деятельность комиссии, которая создается, чтобы заключить соглашение. За то, что не представлены необходимые данные для проведения переговоров по коллективному соглашению, работодатель или лицо, его представляющее, понесут ответственность по ст. 5.29 КоАП РФ, штраф по которой такой же, как и по предыдущей статье. За отказ без оснований от заключения коллективного соглашения в отношении работодателя или лица, которое его представляет, вынесут предупреждение или наложат штрафные санкции до 5000 рублей по ст. 5.30 КоАП РФ. По ст. 55 ТК представители нанимающей стороны или работающих, которые виновны в том, что по коллективному соглашению нарушены или не выполнены обязательства, подвергаются штрафу. В соответствии со ст. 5.31 КоАП РФ его размер – от 3000 до 5000 рублей.

Институт социального партнерства в России прошел непростой путь развития. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212, провозгласивший социальное партнерство в современной России, принят 30 лет назад<sup>20</sup>. С одной стороны, можно утверждать, что социальное

---

<sup>20</sup> О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

партнерство как социально-правовой феномен имеет более долгую историю или предысторию. С другой стороны, оценивая последние 30 лет, нельзя утверждать, что социальное партнерство в России сформировано и оптимально функционирует.

Говоря об истории вопроса, нельзя не отметить период 1905–1906 гг. как первые попытки выстраивания отношений между трудом, капиталом и властью на началах партнерства. Разумеется, различные нормы по охране труда и урегулированию конфликтных ситуаций принимались и ранее. Но именно Манифест 17 октября 1905 г. впервые давал право рабочим собирать собрания и организовывать профессиональные союзы. В Указе императора от 2 декабря 1905 г. провозглашена свобода создания рабочих коалиций и отменена уголовная ответственность за забастовки с социально-экономическими требованиями.

К осени 1905 г. и органы государственной власти, и работодатели осознали, что дальнейшие запреты профсоюзного движения ведут лишь к уличным неконтролируемым протестам, что и происходило в 1905 г. Работодателям и рабочим было предложено выступить сторонами переговоров, т.е. партнерами, а не врагами, к чему подталкивала и революционная, и контрреволюционная риторика.

В период с осени 1905 г. по лето 1906 г. прошли заседания примирительных камер, формируемых для разрешения конфликтов между собственниками предприятий и работниками (прежде всего это типографии, мануфактуры, судостроительные верфи). Такие примирительные камеры нередко формировали третейские суды с представителями работодателей и профсоюзов.

Работодатели и представители власти видели пользу от примирительных камер и соглашений. Четвёртого ноября 1906 г. данную практику поддержал съезд нефтепромышленников. В период 1907–1908 годов управы крупных городов (например, Московская городская управа) разрабатывали уставы примирительных камер. Законодатель поощрял примирительные процедуры и третейские суды, приравняв их решения к уровню окружных судов и судебных палат.

Вместе с тем важно отметить, что выстраивания подлинно партнерских отношений не получилось как по причине несовершенства правового регулирования, лишь обозначившего переговорные процессы, но не установившего четких гарантий и процедур, так и по причине отсутствия партнерского правосознания у всех участников данных отношений.

Работодатели хоть и включились в переговорные процессы, не считали рабочих и их представителей равной себе стороной. Более того, должностные лица публичной власти были с ними солидарны в данном вопросе. Именно по решению властей нередко разгонялись собрания рабочих, чиновники часто препятствовали работе профсоюзов. Рабочие,

видя «непартнерское» отношение к себе и разжигаемые революционной пропагандой, также не видели партнеров в работодателях и легко переходили от законных требований защиты своих прав к беспорядкам<sup>21</sup>.

Складывающаяся в России ситуация была характерна и для других государств. Работодатели не воспринимали рабочих как «сторону» переговоров, а тем более как партнеров. Бесправие работников преодолевалось очень медленно, принимаемые нормы в их защиту нарушались. В свою очередь рабочие либо погибали от плохих условий, либо нарушали установленный порядок. В ряде государств, в том числе в России, сложившаяся ситуация привела к революциям. Очевидно, что без целенаправленной законодательной и управленческой политики со стороны органов публичной власти установление социального партнерства едва ли возможно. В XX в. под угрозой революционного движения (а там, где революции победили, как их следствие) были приняты законы о защите прав работников. При этом не везде было установлено именно всестороннее социальное партнерство, но ситуация заметно улучшалась, в т.ч. под влиянием созданной в 1919 г. Международной организации труда. В противовес революционному пути МОТ выступала организацией содействия социальному партнерству<sup>22</sup>. Трудовое законодательство СССР и его республик содержало значительный объем гарантий прав работников. Однако это не свидетельствовало о развитии социального партнерства, поскольку класс предпринимателей отсутствовал, фактически был запрещен. Работодателем выступало, по сути, само государство, что имело и плюсы, и минусы. С одной стороны, любые меры государственной поддержки трудящихся никогда не встречали сопротивления, поскольку руководители предприятий назначались государством, иных собственников или учредителей у предприятий и организаций не было. С другой стороны, политическая воля властей определяла и сами гарантии, и практику их реализации<sup>23</sup>. Так, Кодекс законов о труде 1918 г. включал всеобщую трудовую повинность (как форму принудительного труда), которая превращалась в сверхурочную бесплатную работу. Переводы с одного места работы на другое без согласия работника объяснялись производственной необходимостью и не считались нарушением прав. Далее трудовые мобилизации были отменены, но различные субботники,

---

<sup>21</sup> Новосельцев Н.Р., Ворошилова А.Е. История исследования социального партнерства в России в сфере труда // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10-1 (75). С. 588-590.

<sup>22</sup> Таджибова Л.Н. Международные аспекты развития института социального партнерства в сфере труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 2 (70). С. 36.

<sup>23</sup> Арасланова А.А. Российская модель социального партнерства: история и современность // Вестник Восточно-Сибирской государственной академии образования. 2013. № 18. С. 64.

отправка «на картошку» и иные сельскохозяйственные работы городских работников оставались постоянной практикой принудительного труда весь период существования СССР<sup>24</sup>.

В КЗоТе 1918 г. отсутствовало само понятие коллективного договора, соответственно, коллективные договоры не заключались. Далее коллективные договоры вошли в практику трудовых отношений, но добровольность принятия всеми сторонами включенных в них условий вызывает сомнения. Неоднозначна и роль советских профсоюзов, связанных с государством формальными и неформальными связями, а также партийной дисциплиной.

Таким образом, можно и нужно говорить как о развитии трудового законодательства СССР, возрастании социальных гарантий трудящимся по сравнению с Российской империей и первыми годами советской власти, так и о весомом вкладе СССР в развитие международно-правовой защиты социально-экономических, в т.ч. трудовых прав, и даже в само становление данной категории прав. Вместе с тем социальное партнерство в классическом его понимании, как в рамках бипартизма, так и в рамках трипартизма, в советский период практически отсутствовало, за исключением его отдельных форм в период НЭПа<sup>25</sup>.

Фактически к идее социального партнерства российское законодательство возвращается лишь в 1991 г. Сам Указ 1991 г. уже утратил силу, однако нормы о социальном партнерстве прочно вошли в трудовое законодательство<sup>26</sup>.

Социальное партнерство видится системой отношений не только между работниками и работодателями, но и органами публичной власти. И направлено оно на согласование интересов (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Принцип трипартизма, трехсторонних отношений (работодатель, работник, публичная власть) является важным достижением человечества, данный формат положительно зарекомендовал себя в мире.

Было бы наивно полагать, что работодатель и работник – это равноправные партнеры, что подтверждает и приведенная выше историческая практика. Работодатель несоизмеримо сильнее в социальном плане, особенно в эпоху глобальных трансформаций и коронакризиса.

Тотальный приоритет, который сейчас принадлежит работодателю в России как очевидно более влиятельной стороне трудовых отношений, должен хоть отчасти сместиться в сторону работника. И произойти это

---

<sup>24</sup> Кодекс законов о труде // СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

<sup>25</sup> Губжокова Л.А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. в становлении трудового права в России // Общество и право. 2006. № 3(13). С. 26-27.

<sup>26</sup> О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

может лишь при участии органов публичной власти. Без целенаправленной государственной политики этого не случится. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают и субъектами, и сторонами социального партнерства<sup>27</sup>.

Очевидно, что защита прав трудящихся имеет пределы. В трудовых отношениях чрезмерные гарантии могут стать основанием для фактического отказа работодателя вступать в отношения с соответствующей категорией работников. Эксперты отмечают проблему уголовной ответственности работодателя за увольнение или необоснованный отказ от приема на работу в связи с предпенсионным возрастом. На практике это привело к еще большей дискриминации предпенсионеров во избежание уголовной ответственности<sup>28</sup>.

Отсюда ясно, что гарантии должны быть сбалансированными, а государство может поощрять работодателя за привлечение «льготных» категорий работников.

В 2020 году термин «социальное партнерство» включен в Конституцию Российской Федерации. Новая ст. 75.1 гарантирует уважение человека труда, социальное партнерство и социальную солидарность.

Одной из функций Правительства РФ стало обеспечение реализации принципов социального партнерства (ст. 114 Конституции Российской Федерации). Таким образом, социальное партнерство провозглашено принципом (группой принципов) в Конституции. О придании ему формы принципа в трудовом праве немало говорили и до конституционной реформы.

При очевидном неуклонном прогрессе в плане нормативного закрепления и регулирования социального партнерства проблемы его фактического функционирования в современных условиях очень значимы, поскольку само социальное партнерство имеет значимость конституционно-правовой ценности. Без подлинного осознания такой ценности и практического ее преломления сложно ожидать развития трудовых отношений, социальных отношений и экономического роста.

Ведь к партнерскому отношению к своим работникам работодателя побуждают не только конституционные положения, но, казалось бы, и здравый смысл. Без их заинтересованности работа не будет эффективна и, соответственно, работодатель не получит оптимальный результат.

В литературе социальное партнерство предлагают понимать как идеологию цивилизованного общества рыночной экономики и

---

<sup>27</sup> Амирханян А.К. Социальное партнерство как регулятор трудовых отношений // Марийский юридический вестник. 2015. № 2(13). С. 94.

<sup>28</sup> Проблемные нормы трудового права (Адвокатам рассказали о формах дискриминации в трудовом праве и ее доказывании, а также о новациях трудового законодательства). URL: <https://fparf.ru/news/fpa/problemnye-normy-trudovogo-prava/> (дата обращения: 14.02.2024).

необходимый инструмент строительства социально ориентированной рыночной экономики<sup>29</sup>. Трудовой кодекс РФ выделяет шесть уровней внутригосударственного социального партнерства. Вместе с тем можно и нужно говорить еще и о международном уровне социального партнерства.

Если же обратиться к практике реализации имеющихся правовых норм о социальном партнерстве, то сложно не отметить проблемы. Не углубляясь в отдельные институты, необходимо отметить, что таковое в настоящее время не сложилось. Как и сто лет назад, ни работодатели, ни многие представители публичной власти не желают видеть в трудящихся партнеров.

Актуально и то, что сегодня значительная часть представителей публичной власти, бизнеса и профсоюзов преследует не столько цель предоставления каких-либо социальных благ для работников или общества в целом, сколько стремится к получению собственной выгоды и удовлетворению личностных потребностей<sup>30</sup>. И если для бизнеса такая позиция еще может быть хоть как-то обоснована концентрацией на личных прибылях, хотя социальная ответственность бизнеса стала трендом современного мира, то для публичной власти и профсоюзов такое недопустимо. Полагаем, что далеко не все профсоюзы и их представители не хотят защищать права своих членов<sup>31</sup>, эффективно включаться в работу в рамках трипартизма. Другое дело, что права профсоюзов не столь велики, многие решения принимаются лишь по согласованию с ними и зачастую вопреки их мнению. А если нельзя повлиять на решение, то нередко выражается формальное согласие по социальным или личным причинам. Наконец, сами работники зачастую не готовы отстаивать свои права, как по причине нехватки знаний и опыта, так и по психологическим причинам. Работники просто боятся защищать свои права, притом их страх имеет объективные основания. Например, сотрудника, требующего повышения заработной платы, могут просто уволить. Уровень доверия к судам и правоохранительной системе в целом крайне низкий, поэтому нарушение трудовых прав воспринимается как меньшее зло по сравнению с увольнением и невозможностью найти защиту у государства или органов местного самоуправления.

---

<sup>29</sup> Попов В.С. Развитие социального партнерства в России: к анализу перспектив и оценке результатов // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2018. № 4. С. 204-205; Снитко Л.Т. Развитие системы социально-трудовых отношений на основе социального партнерства // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 3 (39). С. 47.

<sup>30</sup> Асеева М.А., Глеба О.В., Золкин А.Л., Чистяков М.С. Развитие социального партнерства в России: проблемы и пути решения // Управленческий учет. 2020. № 2. С. 56; Фейзуллаев М.А. Проблемы развития социального партнерства в России // Фундаментальные исследования. 2019. № 4. С. 124.

<sup>31</sup> Беляева Ю.П., Любимова М.Е. Развитие социального партнерства в сфере труда в России // Матрица научного познания. 2022. № 4-2. С. 278.

Названные проблемы накладываются на объективно удручающую статистику, свидетельствующую о слабой вовлеченности работников в профсоюзы, а представителей бизнеса, прежде всего крупных компаний и организаций, в т.ч. публичных, – в объединения работодателей.

Необходимо внедрение ценности социального партнерства в массовое сознание среди чиновников, бизнеса и широких слоев населения. Отчасти этому способствовали бы развитие показателей анализа системы социального обеспечения, информирование и просвещение в данном вопросе.

Конституционная реформа 2020 г. объективно отражает ту истину, что социальное партнерство невозможно без уважения к человеку труда. Поэтому обе ценности нашли отражение в конституционной норме.

Уважение к человеку труда заключается как минимум в следующем.

1. В достойной оплате, в том числе в уровне ее дифференциации.

Общий уровень оплаты труда в России по сравнению с государствами с развитой экономикой оставляет желать лучшего. При этом нередко используемые «серые» схемы оплаты труда также снижают уровень социальных гарантий работников и несовместимы с принципами социального партнерства.

Вместе с тем нельзя не учитывать объективные факторы и угрозы нашей стране, во многом не позволяющие существенно повысить оплату труда всему населению. В этом случае все население должно нести соответствующие тяготы в справедливом формате<sup>32</sup>.

2. В соблюдении прав и гарантий работника.

Современное законодательство содержит широкий круг трудовых прав и их гарантий. Вместе с тем центральной темой остается замена права на труд (существовало в СССР) свободой труда и правом на его справедливую оплату. Безусловно, свобода труда стала благом, но со справедливой оплатой ситуация неоднозначна, о чем шла речь в предыдущем пункте. При этом безработица остается острой социальной проблемой и требует решения с позиций социального партнерства, а именно – максимальной помощи государства и общества в поиске работы, а также поддержки лиц, временно лишившихся работы, в явно большем размере, чем он существует сегодня.

В период пандемии к традиционным проблемам прибавились новые. Так, во время карантина 2020 г. работникам нередко даже не выдавали трудовые книжки при увольнении под предлогом пандемии. И они не могли оформиться на новом месте. Что уж говорить о более серьезных кризисных явлениях, например, о массовых сокращениях, фактическом снижении заработной платы и иных.

---

<sup>32</sup>Артемов Е.В., Егорова М.С. Общие принципы оплаты труда в современных условиях // Молодой ученый. 2015. № 11-4 (91). С. 13-15.

### 3. В комфортном режиме работы.

В отношении производств требования к комфортным и безопасным условиям труда во многом остаются традиционными. Вместе с тем в отношении офисных работников ситуация кардинально меняется. Сегодня привычные офисные форматы работы меняются на удаленный формат. Удаленная работа становится трендом, но имеет две цели внедрения: для экономии на организации рабочих мест и как способ эффективнее использовать силы и время работников. Во время локдауна работодатели и работники совместно осознали эффективность удаленного формата и согласились на его сохранение. Данный способ и есть пример социального партнерства. Впрочем, случай экономии нередко сопровождается понижением оплаты, расширением функционала, системой слежки за работником. И едва ли может быть признан социальным партнерством.

Пандемия побудила к удаленному формату многих, но большинство структур вскоре вновь вернулось к привычному. Хотя вирус далеко не единственная проблема, поскольку ту же проблему пробок никто так и не решил. Но работодатель нередко настаивает на офисном варианте без особой необходимости, несмотря на риски, так как срабатывают стереотипы необходимости очного контроля, очного руководства. Аспект режима работы тесно связан со стилем управления.

### 4. В партнерском стиле управления, включая контроль и отчетность.

Сегодня достаточно развиты тенденции бюрократизации как в корпоративном, так и публичном управлении. Благотворная идея прогнозирования при составлении планов и отчетов в ряде случаев оборачивается абсурдом, когда отчет за четвертый квартал предлагается сдать в сентябре, т.е. пока четвертый квартал даже не наступил.

Какое может быть уважение к человеку труда и социальное партнерство, если на практике речь идет о тотальном недоверии к работнику, мелочной регламентации каждого «чиха» и требовании отчетности за каждый шаг, который даже не сделан, а только планируется?

К сожалению, социальное партнерство нередко остается только декларацией, оно не вошло в число реальных конституционно-правовых ценностей.

Отсюда:

— проблема отсутствия эффективного механизма реализации принципов, заложенных в ТК, а теперь и Конституции;

— недостаточная активность органов публичной власти и профсоюзов в развитии такого партнерства между работодателем и работником;

— несоблюдение имеющихся гарантий партнерства.

Это видно хотя бы на примере пробуксовки производственных советов – совещательных добровольных органов из авторитетных работников для совершенствования труда, его условий и результатов.

Главные инициативы по развитию социального партнерства возможно ожидать лишь от органов публичной власти. И лишь во вторую очередь можно ожидать инициатив от негосударственных организаций и профсоюзов. В итоге отметим, что уважение к человеку труда и готовность к социальному партнерству в России придется формировать, начиная со школы и на протяжении всей жизни граждан. Государству необходимо не только просвещать, но и понуждать работодателей учитывать интересы работников, а в работниках воспитывать уважение к работодателю – как публичному, так и частному, – совершенствовать методическое обеспечение труда и применять новые технологии. Полагаем, что современные технологии труда и обучения, в том числе цифровизация, должны не наложить на трудящихся дополнительные обременения, более тотальный контроль и систему «потовыжимания», а улучшить условия труда. Органы публичной власти сами должны начать руководствоваться принципом социального партнерства и помочь в этом как работодателям, так и работникам и их объединениям.

## **2. Особенности функционирования механизма социального партнерства в условиях реформирования всех сфер общественной жизни**

Понятие, принципы, уровни социального партнерства установлены в ТК РФ. Однако не все перечисленные идеи можно с полным правом именовать принципами. Раздел IV Генерального соглашения на 2021-2023 годы посвящен социальному страхованию и социальной защите<sup>33</sup>. В нем обозначены перспективные направления развития социальной сферы, над воплощением которых в жизнь будут работать социальные партнеры. Региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры содержат обязательства о создании негосударственных корпоративных пенсионных и медицинских программ при наличии у работодателя необходимых финансовых средств. Они улучшают материальное положение работников (бывших работников), но имеют узкую сферу охвата. Как указывают отдельные авторы, государство не несет никакой ответственности за выплату корпоративных пенсий и компенсацию стоимости медицинских услуг сверх Программы государственных гарантий, не регулирует условия их предоставления<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы // Российская газета. 2021. № 78.

<sup>34</sup> Серая Е.А. Стороны социального партнерства в сфере труда // ScienceTime. 2021. № 10 (46). С. 48-51; Уварина Н.В., Савченков А.В. Формирование гибких навыков молодежи в условиях социального партнерства // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2021. Т. 13. № 1 (51). С. 83.

Важные обязательства приняты на высшем уровне социального партнерства в области обязательного пенсионного, социального и медицинского страхования. Так, на протяжении всего постсоветского периода обсуждается вопрос о модернизации системы досрочных пенсий. Следует отметить, что работа в этом направлении проводилась и продолжает осуществляться планомерно. Чтобы избежать постоянного пересмотра действующих списков производств, профессий, работ и должностей, дающих право на досрочные пенсии, с 01.01.2014 г. проводится специальная оценка условий труда. С учетом ее результатов работодатели платят страховые взносы на финансирование досрочных пенсий. Однако установленные для работодателей ставки взносов по актуарным расчетам являются заниженными. По этому вопросу требуется сближение позиций социальных партнеров, которое пока не достигнуто. Для улучшения материального положения пенсионеров в Генеральном соглашении предусмотрено финансовое *«стимулирование работодателей к созданию программ досрочного негосударственного пенсионного обеспечения»*<sup>35</sup>.

Трудно переоценить значение принятого сторонами обязательства об обеспечении коэффициента замещения заработка страховыми пенсиями на уровне не ниже рекомендуемого международными нормами. Речь идет о технических нормах Конвенции МОТ № 102<sup>36</sup>, в соответствии с которыми для «типового получателя» (мужчины с женой и двумя детьми) доля страховых пенсий по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца – не менее 40% прежнего заработка. Достичь этого показателя в России можно будет только условно, поскольку в Федеральном законе от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» закреплена иная механизм исчисления страховой пенсии<sup>37</sup>. Она рассчитывается с учетом количества пенсионных коэффициентов за период трудовой деятельности и стоимости одного коэффициента на день назначения пенсии, а не в процентах от прежнего заработка. Генеральное соглашение предусматривает подготовку предложений и согласование позиций социальных партнеров по вопросам обязательного пенсионного страхования для отдельных видов организаций, профессий и самозанятых. Это обязательство является крайне важным в связи с тем, что правовое положение самозанятых лиц отечественным законодательством пока недостаточно определено.

---

<sup>35</sup> Вахрушева А.В. Специальная оценка условий труда: изменения в порядке организации и проведения процедуры // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 3 (55). С. 182.

<sup>36</sup> О минимальных нормах социального обеспечения: Конвенция № 102 Международной организации труда от 28 июня 1952 г. // СЗ РФ. 2020. № 23. Ст. 3589.

<sup>37</sup> О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 28.12.2022) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 23.01.2024).

Очевидно, что в эту категорию следует включать индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица, частных адвокатов, нотариусов, охранников и других лиц, которые включены в соответствующие реестры. Но, помимо указанных лиц, имеется большая группа людей, чья деятельность связана с оказанием населению различных услуг, но не подлежит государственной регистрации, т.е. находится в «тени» для системы обязательного пенсионного и медицинского страхования (например, репетиторы, ремонтники бытовой техники, настройщики компьютеров, художники и т.п.).

Чтобы «вывести их из тени», необходимо разрешить им регистрацию в территориальных органах ПФР и ФОМС в качестве плательщиков взносов. В европейских странах они охвачены отдельными программами обязательного или добровольного пенсионного страхования. Конечно, это очень непростая задача, поскольку необходимо определить для них размер страхового пенсионного взноса, который позволил бы им в дальнейшем получать достойную пенсию.

С другой стороны, самозанятые лица не объединены в профсоюзы и не имеют работодателей. Поэтому Генеральное соглашение не может на них распространяться. Социальные партнеры в данном случае лишь обозначают наличие проблемы и обращают внимание Правительства РФ на необходимость ее решения.

В части обязательного социального страхования акцент смещен на *профилактику* производственного травматизма и профессиональных заболеваний, т.е. на обеспечение максимально возможной безопасности производства, в том числе за счет использования средств страховых взносов на мероприятия по охране труда.

Пандемия COVID-19 стала вызовом для отечественной системы здравоохранения, вскрыла и обострила недостатки осуществленной реформы, главной целью которой являлась оптимизация государственных расходов на оказание медицинской помощи. В частности, закрытие нерентабельных фельдшерско-акушерских пунктов (ФАП), укрупнение медицинских организаций привело к тому, что сельские поселения с численностью меньше 100 человек вообще лишились медицинских пунктов.

Чтобы выправить ситуацию, необходимо совершенствование системы первичной медицинской помощи, обеспечение ее доступности населению на всей территории РФ (особенно в труднодоступных районах Сибири, Крайнего Севера и др.) путем создания мобильных медицинских комплексов для поселений с численностью меньше 100 человек, строительство современных ФАПов в населенных пунктах с численностью

населения от 100 человек до 2 тыс. человек<sup>38</sup>. Увеличение продолжительности жизни населения невозможно без осуществления профилактики, что требует устранения формализма при проведении диспансеризации населения. В связи с тем, что потребность в медицинской помощи превышает возможности государства по выполнению принципа доступности, намечены меры по стимулированию развития добровольного медицинского страхования, консультации по вопросу введения лекарственного страхования.

Кроме того, в современных условиях крайне актуальной задачей является развитие центров реабилитации в системе ФСС, поскольку реабилитация способствует максимально возможному восстановлению функций организма после перенесенных пациентами заболеваний. Для эффективной защиты интересов застрахованных лиц в случаях некачественного оказания медицинской помощи целесообразно расширить участие страховых представителей системы ОМС в процедурах рассмотрения жалоб пациентов и разрешения споров. В целях установления уровня пенсионного обеспечения сверх гарантированного государством стороны социального партнерства будут содействовать развитию добровольного пенсионного страхования и распространению успешного корпоративного опыта в этой сфере.

Усилия социальных партнеров будут также направлены на упрощение процедур обращения граждан за предоставлением различных видов социального обеспечения путем развития цифровых технологий, дальнейшее развитие получит беззаявительный (проактивный) порядок. В частности, в период пандемии была введена процедура автоматического продления срока установления инвалидности без освидетельствования в территориальном Бюро медико-социальной экспертизы (БМСЭ). Заочное (на основании медицинских документов) освидетельствование инвалидов в БМСЭ было продлено на 2021 год. Если этот заочный порядок получит одобрение со стороны общественных организаций инвалидов (Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества глухих, Всероссийского общества слепых и др.), то он будет закреплен в законе на постоянной основе. Остро стоят проблемы доступности населению социальных услуг (на дому и в стационарных организациях), а также повышения их качества. В целях удовлетворения потребностей населения в социальных услугах социальные партнеры будут содействовать расширению доступа негосударственных организаций в социальную сферу при жестком контроле государства за соответствием предоставляемых ими услуг установленным государственным стандартам.

---

<sup>38</sup> О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

Проведенный анализ показывает, что Генеральное соглашение задает вполне определенные и точные ориентиры для региональных и отраслевых соглашений, коллективных договоров в области социальной защиты не только работников, но и всего населения страны. Проанализируем степень влияния Генерального соглашения на территориальные соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

В коллективном договоре ПАО «Сбербанк» на 2020–2022 годы установлена обязанность работодателя осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение работников, участвующих в Корпоративной пенсионной программе через негосударственный пенсионный фонд Сбербанка. Кроме того, в Сбербанке действует корпоративная Программа социальных гарантий и материальной поддержки работников и неработающих пенсионеров, а также осуществляется дополнительное (негосударственное) медицинское страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Дополнительно выплачиваются:

- единовременное и ежемесячное пособие на ребенка (рожденного, усыновленного, взятого под опеку) до достижения им одного года;
- ежемесячное пособие на ребенка-инвалида до 18 лет;
- ежемесячное пособие несовершеннолетним детям в связи с потерей кормильца – работника Сбербанка;
- доплаты к пенсиям неработающим пенсионерам, не являющимся участниками корпоративной пенсионной программы;
- ежемесячное пособие при установлении работнику инвалидности при наличии у него несовершеннолетнего ребенка;
- единовременная материальная помощь неработающим пенсионерам, попавшим в трудную жизненную ситуацию;
- единовременные выплаты на погребение, при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- оплата неработающим пенсионерам услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов.

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы предусматривает выплату:

- корпоративной пенсии и единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении не более чем за два года до достижения пенсионного возраста и назначении пенсии (в том числе досрочной) по предложению государственной службы занятости;
- выходного пособия в размере 2550 руб. за каждый год работы в организациях железнодорожного транспорта сверх 15 лет вместо корпоративной пенсии (по их выбору);
- единовременной материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка в размере 5100 руб. в месяц в 2020 г., 5250 руб. – в 2021 г., 5450 руб. – в 2022 г.;

— ежемесячного пособия на каждого ребенка в возрасте от полутора до трех лет в размере 5100 руб. в месяц в 2020 г., 5250 руб. – в 2021 г., 5450 руб. – в 2022 г., за исключением случаев работы родителя на условиях неполного рабочего времени. При наличии двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка;

— доплаты к пособию по беременности и родам до среднемесячного заработка работника.

Проведенное исследование социально-партнерских соглашений и коллективных договоров позволяет сделать следующий общий вывод. Социальное партнерство является эффективным механизмом для повышения материального благосостояния работников из негосударственных источников, как правило, корпоративных пенсионных и медицинских программ, финансируемых за счет взносов работодателей и работников в негосударственные пенсионные фонды и страховые медицинские организации. Создание указанных программ доступно только наиболее крупным компаниям, таким как ПАО «Сбербанк», ОАО «РЖД», ОАО «Газпром» и др. Но корпоративные программы имеют ограниченную сферу охвата, т.к. распространяются только на их работников (или бывших работников) и членов их семей<sup>39</sup>.

Рассматривая вопрос социального партнерства в системе трудовых правоотношений по ходу пандемии и после нее, необходимо отметить, что одним из центральных негативных факторов, который пандемия принесла в мир, выступает опасность неконтролируемой рецессии. По ходу пандемии значительная часть рабочей силы оказалась имобилизована из-за мер «социального дистанцирования», необходимых для борьбы с распространением вируса, многие страны в настоящее время сталкиваются с перспективой резкого спада. Хотя последнее и неизбежно, ключевой вопрос заключается в том, как предотвратить превращение этого первоначального шока в еще более глубокую и длительную рецессию, оставляющую необратимые шрамы и затрудняющую устойчивый подъем экономики. Такая рецессия, изначально начинающаяся как шок предложения рабочей силы, может быстро превратиться в кризис спроса на рабочие руки. Так как при снижении или незначительности поступающих доходов предприятиям может быть трудно позволить себе сохранить всех работников и выплачивать им заработную плату.

Главный урок, извлеченный из Великой рецессии 2008-2009 гг., заключается в том, что финансы могут еще больше снизить экономическую активность во время кризиса. По мере того, как предприятия и домохозяйства сталкиваются с финансовыми проблемами и начинают не выплачивать ссуды, банковский капитал размывается из-за

---

<sup>39</sup> Долгова А.А. Социальное партнерство в Российской Федерации // Экономика и социум. 2020. № 5-1 (72). С. 606-608.

увеличения объема неработающих ссуд. Это заставляет банки сжимать кредиты именно в тот момент, когда бизнесу и домохозяйствам требуется больше, а не меньше. Ограничение этой роковой петли между финансами и реальной экономикой имеет решающее значение, так как корпоративный долг в настоящее время является ахиллесовой пятой многих экономик. Поскольку глобальный корпоративный долг после финансового кризиса увеличился вдвое, до 13 трлн долларов, а качество базового обеспечения было довольно низким, серьезный спад создает серьезные риски для финансовой системы, риски, которые затем снова перекинутся на реальную экономику. Поэтому важно, чтобы кризис не подпитывал сам себя после начала рецессии. Подобно тому, как политика общественного здравоохранения направлена на сглаживание кривой заражения Covid-19, политикам также следует сгладить кривую рецессии.<sup>40</sup>

Каким же способом можно попытаться нивелировать воздействие пандемической рецессии? Ответ здесь однозначный. Таким способом выступает социальный диалог как ключ к смягчению воздействия на экономику, бизнес и работников. Посредством социального диалога могут быть сформированы соглашения, которые будут действовать как выключатель кризисной ситуации, сохраняя рабочих на своих местах и стабилизируя потоки доходов домашних хозяйств, совокупные расходы и экономическую активность, защищая эти категории от дальнейших вторичных эффектов. В рамках таких компромиссов работодатели обязываются не увольнять работников, профсоюзы соглашаются сокращать рабочие недели и снижать заработную плату, в то время как государство привлекается, чтобы частично компенсировать разницу между прежней месячной заработной платой и пониженной во время кризиса. Эти соглашения, таким образом, являются частью одной из основных мер политики, рекомендованных МОТ для смягчения воздействия кризиса на сферу труда, которая заключается в разработке «схем сохранения занятости, включая пособия по краткосрочной работе / частичной безработице»<sup>41</sup>.

Социальные партнеры в ряде стран осознали необходимость безотлагательных действий, чтобы попытаться разорвать эту цепную реакцию рецессии. На протяжении марта 2020 года сразу в нескольких странах была быстро заключена серия таких краткосрочных соглашений о работе и аналогичных трехсторонних договоренностей, которые

---

<sup>40</sup>См.: OECD Corporate Bond Markets in a Time of Unconventional Monetary Policy. OECD Publishing, Paris. 2020. 36 p.; Gourinchas P-O Flattening the Pandemic and Recession Curves. 2020. URL: <https://ritholtz.com/2020/03/flattening-the-pandemic-and-recession-curves> (дата обращения: 25.02.2024).

<sup>41</sup>См.: ILO Covid-19 and the world of work: Impact and policy responses. 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf) (дата обращения: 25.02.2024).

предоставили экономике этот защитный щит, предохраняющий от риска полного выхода рецессии из-под контроля. Рассмотрим подробнее наиболее яркие примеры.

В Дании 15 марта было заключено трехстороннее соглашение «Временная схема выплаты компенсаций», что побудило бизнес сохранять рабочих вместо их увольнения. Датские компании до этого соглашения собирались провести сокращение числа работников в размерах от 30 до 50%. В свою очередь, по соглашению они смогли получать от государства помощь в размере 75% фонда оплаты труда при условии, что будут продолжать выплачивать полную заработную плату и не уволят ни одного работника по финансовым причинам в течение периода получения общественной поддержки. Взамен работники обязывались взять пятидневный неоплачиваемый отпуск или неоплачиваемое рабочее время. Условия соглашения действовали в течение трех месяцев, с 9 марта по 9 июня 2020 года.

Еще один значительный пример – это Австрия, где 14 марта правительство выделило фонд в размере четырех млрд евро для борьбы с кризисом COVID-19. Часть этого бюджета была использована для финансирования новой и расширенной формы *Kurzarbeit* (краткосрочная работа), согласованной с социальными партнерами. В этой новой модели период уведомления работника сокращен с шести недель до 48 часов, а рабочая неделя может быть сокращена до нуля. Более того, в то время как по ходу Великой рецессии 2008–2009 гг. *Kurzarbeit* был ограничен крупными промышленными компаниями, теперь к этой системе получили доступ МСП и микрофирмы. Чистая заработная плата была гарантирована в пределах 80-90%, при этом работники с низкой заработной платой получили право на более высокий коэффициент замещения. Эта компенсация в основном выплачивается за счет фонда страхования от безработицы, при этом работодатель выплачивает дополнительную, но меньшую часть, что делает систему привлекательной для него. По соглашению не требуется немедленного использования текущих отпускных. Однако, если кризис длится дольше трех месяцев, необходимо использовать трехнедельный отпуск.

В Испании 12 марта 2020 года социальные партнеры объединили свои усилия с просьбой к правительству упростить доступ к пособиям по временной безработице, разъяснив, когда компании могут использовать такую систему, и сократив соответствующие юридические процедуры с 15 до 7 дней. Чтобы продвинуть меры внутренней гибкости, социальные партнеры согласились сократить процедуры консультаций с работниками по этим вопросам, в то же время подтвердив принцип, согласно которому все эти действия должны согласовываться с представителями работников. МСП, у которых нет совета предприятий, должны обращаться к профсоюзам большинства в этом секторе. Более того, отчисления

работодателя на социальное страхование должны быть отложены, в то время как работники, которые находятся в изоляции из-за вируса, должны получать полную компенсацию, а не 75%, как первоначально предлагалось правительством.

Правительство Германии совместно с социальными партнерами также ввело более щедрые условия в свою существующую систему краткосрочной работы. Взнос по страхованию от безработицы увеличен с 60 до 67% от заработной платы, бизнес может использовать его с момента, когда задействовано 10% персонала (ранее 30%), и работодатели больше не обязаны платить взносы на социальное страхование для работников на кратковременной работе. Существуют также отраслевые и корпоративные соглашения, согласно которым работодатель увеличивает размер пособия по безработице, чтобы работники могли иметь более высокий коэффициент замещения. Компания может прибегнуть к такой кратковременной схеме работы только после согласования с советом предприятия.

Швеция ввела расширенную систему краткосрочной работы, предусматривающую 90% заработной платы при сокращении рабочего времени до 40% и выплате государством 75% стоимости этой операции (ранее 33%). Цель – сохранить рабочие места. Практически сразу же после решения правительства об этом был подписан коллективный договор в гостинично-ресторанном секторе<sup>42</sup>.

Таким образом, из приведенных примеров видно, что методы и механизмы социального партнерства активно и эффективно использовались для решения вопросов по снижению негативных последствий от пандемической рецессии и, закономерно будут использоваться для решения этой и иных проблем в дальнейшем. При этом социальный диалог как форма реализации социального партнерства в долгосрочной перспективе будет использоваться все более и более активно. Коллективные договоренности, которые удерживают рабочих на своих рабочих местах, несмотря на сложную экономическую ситуацию, не только позволяют экономике разорвать эту разрушительную цепную реакцию кризиса, но и имеют то преимущество, что они сохраняют производственный потенциал. Сохраняются производственная инфраструктура, рабочие места, а опытные и квалифицированные сотрудники остаются на предприятиях. Когда экономика в конце концов выйдет из депрессивного состояния, этим предприятиям и экономикам не придется проходить через процесс поиска и повторного найма новых работников. Вместо этого они первыми смогут отреагировать на восстанавливающийся спрос.

---

<sup>42</sup> Горохова В.Б. Регулирование социально-трудовых отношений в Швеции // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 57-62.

### 3. Роль профсоюзов в механизме правового регулирования труда

В защите прав работника силы изначально неравны (работодатель имеет властные полномочия, средства производства, денежные средства и др.).

У работников есть шанс уравнивать возможности, а именно объединиться, создав свою собственную организацию, которая сможет проявлять солидарность и взаимопомощь.

Согласно Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах), профсоюз – это основанное на доброй воле некоммерческое объединение лиц, связанных между собой производственными, профессиональными интересами, для достижения целей представления их интересов в рамках трудового законодательства.

#### *Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников*

Значительное число трудовых конфликтов и все, что с ними связано, предопределены в первую очередь финансово-экономическими условиями, к числу которых следует отнести снижение производительности труда в целом по стране, увеличение роста инфляции, пробелы в правовом регулировании оплаты труда в большинстве отраслей народного хозяйства. Причины указанных выше проблем достаточно часто связаны с внеэкономическими факторами, оказывающими свое непосредственное влияние на уровень социальной защиты работников не меньше экономических обстоятельств. На современном этапе развития трудового законодательства и развития законодательства о профсоюзах работникам достаточно непросто защищать свои нарушенные или оспариваемые трудовые права. Работодатели часто идут на разного рода уловки и просто не оставляют работнику выхода. Факт остается фактом, но зачастую работник просто не знает своих трудовых прав, закрепленных в нормах Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, знание которых могло бы существенно упростить выполнение их трудовой функции. Направлениями деятельности профсоюзной организации выступают представительство и защита трудовых прав работников<sup>43</sup>. Права профсоюзов сводятся, как правило, к следующим составляющим<sup>44</sup>:

1) предлагать проекты нормативных актов, регламентирующих трудовые права;

---

<sup>43</sup> Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития // Новое слово в науке: перспективы развития. Чебоксары, 2016. № 3 (9). С. 190-192.

<sup>44</sup> Маянцева Н.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников // Российская наука в современном мире. Сборник статей XXII Международной научно-практической конференции, часть II. Москва: Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2019. С. 210-214.

2) обсудить с работодателем систему, используемую в организации, и особенности оплаты труда, формы материального стимулирования их деятельности, заработную плату, отпуск и нормы труда;

3) посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для выполнения полномочий, предоставленных профсоюзам<sup>45</sup>. Профсоюз выступает в роли посредника в споре сторон трудовых отношений, он способствует урегулированию разногласий посредством организации и проведения переговоров. Кроме того, работник, полагающий, что его права нарушены, имеет право пойти за пояснениями в профсоюз. Следует констатировать факт, что российский законодатель фактически ограничил профессиональные союзы в правах на эффективную защиту своих нарушенных прав. Так, если по ранее действовавшему законодательству работодатель не имел права уволить работника – члена профсоюза без предварительного одобрения данного профсоюза, то действующее трудовое законодательство и законодательство, регламентирующее деятельность профсоюзной организации, предоставляют возможность выразить выборному органу первичного профсоюза ни к чему не обязывающее работодателя мотивированное заключение<sup>46</sup>. Изложенное позволяет сделать вывод, что законодателю целесообразно упрочить роль профессиональных союзов в урегулировании споров между сторонами трудовых отношений. Необходимо разрешить профсоюзам выражать свое мнение не только от имени конкретного сотрудника, но также и от имени его команды. Желательно увеличить и разнообразить свои полномочия в разрешении трудовых конфликтов между сторонами, закрепить их самостоятельность друг от друга. Единство и дифференциация действующего законодательства в анализируемой области правоотношений направлены в первую очередь на урегулирование правоотношений в сфере защиты прав работников.

*Особенности осуществления полномочий профсоюзов в защите трудовых прав граждан*

Большую часть своего времени мы проводим на работе, которая является значительной составляющей нашей жизни. Поэтому одним из важнейших социально-экономических прав человека является право на труд, защита которого гарантирована статьей 37 Конституции РФ.

В настоящее время финансово-экономическая ситуация в стране

---

<sup>45</sup> Цаплин С.А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы современной науки и образования. Иваново: Олимп, 2017. № 13 (95). С. 33-36.

<sup>46</sup> Макарова В.А., Гончаров М.А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. Краснодар, 2016. № 121. С. 511-524.

негативным образом влияет на положение лиц, осуществляющих трудовые функции, на их конституционные социально-трудовые права и гарантии. Работодатель сегодня стремится к применению нестандартных форм занятости лиц, осуществляющих трудовые функции, в том числе к подмене трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера, когда работники оказываются фактически бесправными, так как на них не распространяется законодательство о труде.

Нарушения трудовых прав во многих случаях возможно избежать, если на предприятии функционирует первичная профсоюзная организация, входящая в структуру отраслевого профсоюза, с помощью которой работники могли бы намного проще и эффективнее отстаивать свои законные права на своевременное получение заработной платы ещё на начальной стадии возникновения трудового конфликта. В споре с работодателем работник изначально чувствует себя в слабой позиции (психологически, из-за незнания трудового законодательства, зависимости от работодателя), что нередко приводит к нежеланию либо неумению самостоятельно защищать свои трудовые права. Поэтому с помощью одного лишь государственного вмешательства, без наличия сильного гражданского общества, развитых общественных институтов невозможно добиваться по-настоящему эффективного обеспечения реализации права лиц, осуществляющих трудовые функции, на достойные и безопасные условия труда<sup>47</sup>. Закон о профсоюзах<sup>48</sup> регламентирует, что профсоюзы сами разрабатывают и утверждают свои уставы (п. 1 ст. 7). Указанная норма недавно была предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ в силу статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ». Федеральный законодатель должен, исходя из требований Конституции РФ, выраженных в данном Постановлении, внести изменения в законодательство о профессиональных союзах.

Одним из важнейших элементов гражданского общества на протяжении истории развития послереволюционной России были и остаются профсоюзы. Неслучайно в части 1 статьи 30 Конституции РФ профсоюзы особо выделены среди иных общественных объединений. В тех организациях, где созданы профсоюзы, можно с определённой долей уверенности говорить о соблюдении основных трудовых прав лиц, осуществляющих трудовые функции.

В последние годы одним из самых распространённых массовых нарушений трудовых прав лиц, осуществляющих трудовые функции, стала

---

<sup>47</sup> Титов Д.О. Роль профсоюзов в защите трудовых прав граждан // Актуальные проблемы государственно-правового развития России. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чита, 29 ноября 2018 г. Чита, 2018. С. 24-35.

<sup>48</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

несвоевременная выплата заработной платы по причине острого дефицита средств в краевом и муниципальных бюджетах.

При этом работодатели бюджетной сферы, как правило, оказывались не виновниками, а скорее заложниками сложившейся ситуации. Долги по зарплате зачастую возникали по причине блокировки расчетных счетов организаций из-за кредиторской задолженности за коммунальные услуги, а также в различные фонды. Обращение же лиц, осуществляющих трудовые функции, в государственные контролирующие органы также не приносило положительных результатов, а лишь усугубляло проблему. На работодателей как формальных виновников нарушений условий трудовых договоров в части своевременной выплаты заработной платы работникам налагались штрафные санкции. Истинные же виновники конфликта в лице учредителей организаций либо органов исполнительной власти региона при этом зачастую оставались в роли стороннего наблюдателя. Заработная плата продолжала работникам не выплачиваться, трудовые конфликты оставались неурегулированными. И в таких ситуациях невозможно переоценить роль профсоюзов в их разрешении. Причём как на локальном, так и на вышестоящих уровнях. В первую очередь необходимо отметить работу профсоюзных организаций бюджетной сферы, и прежде всего – профсоюза народного образования и науки, которые как могли, с одной стороны, отстаивали интересы лиц, осуществляющих трудовые функции, на своевременное получение заработной платы, с другой – старались гасить социальную напряжённость в трудовых коллективах. Вместо коллективных забастовок работники образовательных учреждений при правовой поддержке профсоюзных организаций согласно ст. 142 ТК РФ прибегали к индивидуальной защите своих трудовых прав в виде приостановок работы. Надо сказать, что такие меры оказывались подчас довольно эффективными, так как это вызывало большой общественный резонанс и привлекало внимание как региональных, так и федеральных средств массовой информации, а значит – подталкивало органы власти к скорейшему решению возникающих проблем. И в результате ситуация не успевала усугубиться, в отличие, например, от некоторых предприятий внебюджетного сектора экономики, где возникала многомесечная задолженность по заработной плате и где отсутствовали профсоюзные организации. Затем такие предприятия оказывались в стадии банкротства, и в ряде случаев помочь работникам взыскать задолженность по зарплате становилось уже довольно-таки проблематично<sup>49</sup>.

Возвращаясь же к проблеме возникновения задолженности по заработной плате в организациях бюджетной сферы, следует отметить, что она требовала своего разрешения на вышестоящих уровнях, в том числе на

---

<sup>49</sup> Черных А.Б. Особенности правового регулирования обеспечения защиты трудовых прав работников. С.-Петерб. ун-т технол. упр. и экон. Санкт-Петербург: Астерион, 2022. С. 74-76.

законодательном. Поэтому профсоюзы не только оценивали ситуацию с критической точки зрения либо помогали членам организации приостанавливать работу в случаях задержки их зарплаты на период более 15 дней, но и старались воздействовать на системное положительное разрешение данной проблемы, проводя, например, встречи с депутатами Государственной Думы.

Так, в октябре 2017 года Союз профсоюзов Мурманской области направил обращение в адрес Председателя Правительства РФ, в котором призвал его проконтролировать исполнение изданных им ранее поручений по решению остро стоящих вопросов, связанных с кредиторской задолженностью бюджетных учреждений, массовой блокировкой их расчётных счетов. В обращении указывалось на необходимость скорейшего принятия законопроекта, устанавливающего первоочередность операций по расходованию денежных средств по расчетным документам для расчетов по оплате труда.

Одним из самых значимых успехов профсоюзов в сфере правозащитной деятельности стало принятие в декабре 2017 года Конституционным Судом РФ постановления о незаконности включения в базовую заработную плату надбавок для лиц, осуществляющих трудовые функции в особых климатических условиях<sup>50</sup>. Этому предшествовала многолетняя работа, проделанная в том числе и профсоюзами Мурманской области по формированию положительной судебной практики в сфере отстаивания прав своих членов на справедливую заработную плату под известным девизом: «Без борьбы нет победы!» И профсоюзы такой победы добились. При этом, к сожалению, социальные партнёры, представители контролирующих органов, иных ведомств (за исключением, пожалуй, органов прокуратуры), большинство депутатов федерального и региональных парламентов всё это время не являлись активными сторонниками профсоюзов в разрешении данного вопроса в пользу низкооплачиваемых работников. Скорее, они являлись молчаливыми сочувствующими, но не более того. Однако затем на сторону профсоюзов встал Президент РФ, заявив в мае 2017 года на встрече с председателем Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Михаилом Шмаковым, что «...погружать в заработную плату эти надбавки нет никаких оснований»<sup>51</sup>, что, безусловно, в конечном итоге

---

<sup>50</sup> По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвёртой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 г. № 38-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2018. № 2.

<sup>51</sup> Путин вступился за «северные» надбавки. [Электронный ресурс] Yktimes.ru. Режим доступа: <http://www.yktimes.ru/putin-vstu-pilsya-za-severnyie-nadbavki> (дата обращения: 15.02.2023).

поспособствовало положительному решению этой проблемы.

Также было реализовано одно из главных требований профсоюзов: принят Федеральный закон о доведении минимального размера оплаты труда (МРОТ) до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 января 2019 г.<sup>52</sup> Данное положение было долгие годы лишь декларировано частью 1 статьи 133 ТК РФ. А затем, опять-таки прислушавшись к позиции ФНПР, Президент РФ заявил о необходимости уравнивать МРОТ с прожиточным минимумом раньше запланированного срока – с 1 мая 2018 года. И следом Государственная Дума приняла соответствующий законопроект.

Вместе с тем законодательное повышение МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в 2018 году и принятие, безусловно, справедливого для низкооплачиваемой категории технических работников постановления Конституционного Суда РФ о недопустимости включения в МРОТ так называемых «северных» надбавок привело к дополнительным незапланированным расходам региональных и муниципальных бюджетов, а также обострило проблему дифференциации оплаты труда лиц, осуществляющих трудовые функции в зависимости от квалификации и сложности выполняемой работы.

Поэтому необходимо в скорейшем порядке добиваться как выделения дополнительных финансовых средств из краевого и федерального бюджетов на обеспечение выплаты МРОТ в повышенном размере работникам бюджетной сферы, так и менять нормативную базу по оплате труда на всех уровнях путём увеличения базовых окладов всем категориям работающих с целью обеспечения дифференциации заработных плат квалифицированных и неквалифицированных лиц, осуществляющих трудовые функции. Но, к сожалению, доводы профсоюзов о необходимости проявить экономическую и политическую дальновидность сторонами правительства и работодателей тогда не были услышаны. Как результат, обострение данной проблемы в настоящее время приводит к нарушению трудовых прав, о чём в профсоюзы регулярно поступает соответствующая информация, особенно из районов края.

Можно по-разному относиться к личности Владимира Ульянова-Ленина, но применительно к вышеупомянутым проблемным вопросам считаем чрезвычайно уместным его общеизвестное высказывание о том, что «пытаясь решить частные вопросы, не решив прежде общие, мы будем вновь и вновь наткаться на эти общие вопросы». Одним из системных выходов из сложившейся ситуации могло бы стать совершенствование

---

<sup>52</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения: Федеральный закон от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

норм ТК РФ на основе выраженных в Постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 г. № 38-П его позиций о целесообразности законодательного определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины МРОТ.

Отдельного внимания также заслуживает проблема соблюдения трудовых прав лиц, осуществляющих трудовые функции в организациях малого бизнеса, где работники нередко остаются один на один со своим работодателем, без какой-либо поддержки и защиты элементарных трудовых прав и гарантий.

Печально там обстоит ситуация и с соблюдением норм охраны труда. Следует отметить, что работники немалого числа организаций, боясь потерять рабочее место, порой отказываются объединяться в профсоюз, не верят в реальность отстаивания своих трудовых прав и гарантий. И здесь всем сторонам социального партнёрства, а также государственным контролирующим органам есть над чем работать, чтоб попытаться сдвинуть ситуацию с мёртвой точки в плане разъяснительной работы, усиления общественного контроля, изменения норм действующего законодательства, усовершенствования механизмов межведомственного взаимодействия контролирующих органов, органов власти и профсоюзов.

Огромную роль играют профессиональные союзы и в другой отрасли – в организации физкультурно-спортивной работы. Они руководят деятельностью более чем 30 добровольных спортивных обществ. Это массовые общественные организации, которые организуют спортивную и физкультурно-оздоровительную работу в научных учреждениях, заведениях и предприятиях. В рядах этих профсоюзов состоят около 30 млн. человек.

Подводя итог, отметим, что в настоящее время финансово-экономическая ситуация в стране негативным образом влияет на положение лиц, осуществляющих трудовые функции, на их конституционные социально-трудовые права и гарантии. В этой связи крайне актуальной становится деятельность профсоюзов, выступающих в роли посредника в споре сторон трудовых отношений и способствующих урегулированию разногласий посредством организации и проведения переговоров.

#### **4. Порядок разрешения разногласий, возникающих в трудовых отношениях**

Изменение законодательства о коллективных трудовых спорах, введение новых механизмов урегулирования индивидуальных разногласий привели к необходимости внесения соответствующих поправок в нормативные правовые акты, регламентирующие порядок разрешения разногласий, возникающих в трудовых отношениях.

Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (п. 2 ст. 1) предусматривает возможность его применения к разногласиям, возникающим в трудовых отношениях<sup>53</sup>. Однако в Трудовой кодекс Российской Федерации соответствующие изменения не внесены. В связи с этим отсутствует правовая база для применения медиации в трудовых отношениях. Имеющееся в ст. 381 (ч. 1) ТК РФ понятие трудового спора не позволяет применить процедуру медиации до возникновения трудового спора, поскольку названный Федеральный закон установил возможность её применения исключительно после возникновения спора в трудовых отношениях. По этой причине возникает необходимость появления в трудовом законодательстве норм, позволяющих урегулировать трудовые разногласия до возникновения трудового спора, то есть до подачи заявления о возникновении разногласий в орган по рассмотрению трудовых споров.

Несмотря на то, что указанный Федеральный закон действует с 1 января 2011 года, процедура медиации не может быть применена и после возникновения индивидуального трудового спора. В ст. 5 (ч. 3) ТК РФ установлено правило, согласно которому нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать положениям кодекса. В ТК РФ отсутствуют нормы, позволяющие использовать медиацию в трудовых отношениях, тогда как рассматриваемый Федеральный закон направлен и на регулирование трудовых отношений. Отсутствие в ТК РФ норм о медиации позволяет сделать вывод о возникновении противоречий между нормами кодекса и названного Федерального закона. Данные противоречия требуют разрешения путем внесения в ТК РФ соответствующих изменений, позволяющих применить процедуру медиации для урегулирования разногласий в трудовых отношениях как до возникновения трудового спора, так и после их передачи на рассмотрение органа по разрешению индивидуальных трудовых споров.

В ст. 404 ТК РФ внесены изменения, предусматривающие возможность передачи коллективного трудового спора на рассмотрение постоянно действующего трудового арбитража, создаваемого при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Трудовой арбитраж является одним из видов третейских судов. Следовательно, трудовое законодательство предусматривает возможность третейского разбирательства коллективных трудовых споров. Очевидно, что в состав трудового арбитража по

---

<sup>53</sup> Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 23.01.2024).

рассмотрению коллективных трудовых споров должны входить специалисты, имеющие навыки урегулирования разногласий в трудовых отношениях. В судах общей юрисдикции, рассматривающих трудовые споры по первой инстанции, специализация по данной категории дел не обеспечивается. В связи с этим трудно рассчитывать на качественное разрешение трудовых споров судом, в котором отсутствует специализация по трудовому праву. Тогда как специальный третейский суд (трудовой арбитраж) может обеспечить рассмотрение не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров на качественно ином уровне. Трудовой арбитраж призван заниматься рассмотрением исключительно трудовых споров. В связи с этим может быть обеспечена специализация в разрешении не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров. Таким образом, в ТК РФ могут быть внесены изменения о досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров третейским судом (трудовым арбитражем) с целью привлечения специалистов к их разрешению.

Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации» (п. 2 ст. 1) предусматривает возможность передачи на рассмотрение третейского суда спора, возникающего из гражданских отношений<sup>54</sup>. Хотя данный Федеральный закон не имеет в своем содержании запрета на создание третейского суда для разрешения трудовых споров, третейское разбирательство в трудовых отношениях также практически не применяется. Отсутствие соответствующих норм в ТК РФ не позволяет применить законодательство о третейском урегулировании индивидуальных трудовых споров, так как его реализация в трудовых отношениях может быть признана противоречащей требованиям ТК РФ. По этой причине для применения третейского суда в разрешении индивидуальных трудовых споров требуются изменения ТК РФ и названного Федерального закона. В Федеральный закон могут быть внесены изменения о возможности применения третейского суда в трудовых спорах с особенностями, установленными трудовым законодательством. Внесение таких изменений позволит привести рассматриваемый Федеральный закон в соответствие с ТК РФ, в котором предусмотрена возможность рассмотрения коллективных трудовых споров трудовым арбитражем.

Применение третейского разбирательства трудовых споров позволяет реализовать конституционные требования об участии граждан в отправлении правосудия. В ст. 32 (ч. 5) Конституции Российской Федерации предусмотрено право граждан участвовать в отправлении правосудия. Данному праву граждан корреспондирует обязанность

---

<sup>54</sup>О третейских судах в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 102-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 22.01.2024).

государства по обеспечению его реализации. В гражданском процессе, включая рассмотрение трудовых споров, участие граждан в отправлении правосудия не предусмотрено. Хотя прежде ГК РСФСР такую возможность предусматривал<sup>55</sup>. Отказ гражданам от участия в отправлении правосудия по трудовым спорам вступает в противоречие с указанными конституционными требованиями. Разрешение этого противоречия возможно путем внесения изменений в ТК РФ, обеспечивающих участие граждан в урегулировании трудовых споров и разногласий в досудебном порядке.

В буквальном толковании третейское разбирательство не может быть признано одним из видов правосудия, поскольку правосудие осуществляется судом. Однако третейское разбирательство следует признать общественным правосудием, которое может предшествовать судебному разрешению трудового спора. Включение третейского суда наряду с комиссией по трудовым спорам (КТС) в число органов по рассмотрению трудовых споров позволяет обеспечить их разрешение в досудебном порядке с участием граждан. Таким образом граждане получают доступ к рассмотрению и разрешению трудовых споров, что является одним из этапов осуществления общественного правосудия по трудовым делам. В этом случае конституционные требования об участии граждан в отправлении правосудия по трудовым спорам могут быть выполнены. В данной ситуации у гражданина возникает право выбора между государственным правосудием без участия представителей гражданского общества и общественным правосудием в виде третейского суда, состоящего из представителей гражданского общества. Наличие такого выбора позволяет сделать вывод о соблюдении конституционных требований о доступе граждан к осуществлению правосудия по трудовым делам.

Введение медиации и третейского разбирательства для разрешения индивидуальных трудовых споров и разногласий соответствует ст. 6 (ч. 3) Европейской социальной хартии, предусматривающей содействие государства в создании и использовании надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых конфликтов. Данные механизмы применимы для разрешения как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров и разногласий.

Согласно п. 1 ст. 1 закона о медиации к целям его создания отнесены содействие развитию партнерских деловых отношений и гармонизация социальных отношений. Также стоит указать, что в Федеральном законе № 193-ФЗ устанавливается сфера действия института медиации, в которую входит сфера трудовых правоотношений. Соответственно, в трудовом

---

<sup>55</sup> Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 24. Ст. 407.

праве медиация может рассматриваться как новый способ урегулирования различных трудовых споров.

Однако в Трудовом кодексе Российской Федерации уже предусмотрено разрешение коллективных трудовых споров при помощи посредника, что закреплено в статье 403 вышеупомянутого кодекса. Вследствие данной нормы позиции авторов в Трудовом праве различны.

Например, И.А. Филипова говорит о том, что закрепленное в Трудовом кодексе понятие «посредник» должно трактоваться шире в сравнении с понятием «медиатор», поскольку сам процесс медиации является одним из видов посредничества. Соответственно, следует включить процедуру медиации как форму реализации посредничества в коллективных трудовых спорах. Помимо этого, автор также указывает на соответствие целям социального партнерства в трудовом праве<sup>56</sup>. В большей степени стоит отметить позицию о том, что институт посредничества является маловостребованным, особенно в последнее время. Это отчетливо прослеживается на практике. За последние несколько лет место посредника в разрешении коллективных трудовых споров является весьма формальным, поскольку большинство споров за этот промежуток времени разрешались путем привлечения государственных органов или рассмотрением этих конфликтов в трудовом арбитраже. Что, в свою очередь, подтверждает позицию И.А. Филиповой и других авторов, изучающих данный вопрос<sup>57</sup>. Сходной является точка зрения Л.Х. Вагаповой. При этом, затрагивая вопрос посредничества, она говорит о его природе. Оно представляет собой постепенное разрешение вопросов, в процессе чего достигается взаимное соглашение, которое выражается во взаимных требованиях и уступках. При всем этом данный процесс является добровольным. Соответственно, ни одну из сторон нельзя принудить к принятию соглашения. Что, по мнению автора, отражает именно специфику посредничества.

Стоит отметить, что позиция большинства авторов по данному вопросу совпадает. Многие говорят о необходимости развития и интеграции института медиации в России. Некоторые считают необходимым создание практико-ориентированных программ, что решит проблему с дефицитом кадров, который был характерен для института посредничества в трудовом праве. А также предлагают внедрение медиативных практик на уровне субъектов при взаимодействии с

---

<sup>56</sup> Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 113-124.

<sup>57</sup> Маркиянов И.М., Архипов А.М. Медиация в трудовом праве // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Сборник материалов XX Международной научно-практической конференции, Москва, 17 мая 2023 года. Том 1 Часть 2. Санкт-Петербург: Печатный цех, 2023. С. 261-264.

региональными судами. Помимо этого, многие указывают на необходимость освещения данного института в СМИ с целью привлечения внимания общественности и повышения вовлеченности граждан в правовую сферу. Что в теории должно положительно сказаться на деятельности государственных органов, поскольку снизит их нагрузку, переложив их разрешение на медиаторов в сфере не только трудовых, но и гражданских споров.

Достаточно оптимистичные прогнозы ученых, рассматривающих данный вопрос, вполне обоснованны. Поскольку международный правовой опыт отражает возможные для реализации задачи и цели, возложенные на ещё полностью не сформированный институт медиации. Возможно, наиболее острой проблемой при активном внедрении данной процедуры будет неопределенное место посредничества, поскольку между собой медиация и посредничество весьма похожи, при этом некоторые авторы всё же признают данные понятия отличными друг от друга.

Исходя из позиции абсолютного большинства ученых в данном вопросе, институт посредничества в трудовом праве нуждается в существенных изменениях, поскольку на сегодняшний день он весьма неэффективен. Также стоит сказать, что позиция о слиянии понятий «медиация» и «посредничество» представляется наиболее оптимальной и перспективной для данной отрасли права.

Применение медиации и третейского разбирательства трудовых споров и разногласий должно происходить на основании добровольного волеизъявления работника и работодателя в досудебном порядке. Данное волеизъявление должно быть выражено в письменной форме и подтверждено на момент осуществления механизма медиации и (или) третейского разбирательства. Работник, как зависимая от работодателя сторона в трудовых отношениях, должен иметь право на отказ от выполнения недобровольного соглашения о процедуре медиации или третейского разбирательства и на его обжалование в судебном порядке.

Сроки проведения медиации и (или) третейского разбирательств трудовых споров должны быть согласованы с установленными в ст. 392 ТК РФ для обращения в суд. С одной стороны, время проведения медиации, третейского разбирательства, использования других предусмотренных законом способов защиты трудовых прав должно быть исключено из сроков, установленных для обращения в суд. Иные правила приведут к тому, что на работника будет возложено бремя неблагоприятных последствий в виде отказа в рассмотрении по существу его требований судом за использование предусмотренных законодательством способов защиты. С другой стороны, сроки проведения медиации и третейского разбирательства не должны стать законным поводом для волокиты трудового спора на досудебной стадии. В связи с этим следует установить правило, согласно которому соглашение о

медиации и третейском разбирательстве может быть реализовано в предел сроков, установленных в ст. 392 ТК РФ в зависимости от вида трудового спора или разногласия. Истечение данного срока позволяет работнику обратиться в суд, что влечет за собой прекращение действия соглашения о медиации или третейском разбирательстве.

Введение механизма медиации и третейского разбирательства трудовых споров не повлечет дополнительных бюджетных расходов. Напротив, применение данных способов урегулирования трудовых споров и разногласий может привести к уменьшению нагрузки судей и, как следствие, к сокращению их численности. Однако привлечение квалифицированных специалистов к урегулированию разногласий в трудовых отношениях требует соответствующего материального обеспечения. В связи с этим медиация и третейское разбирательство должны происходить на платной основе. Хотя работники не обязаны нести расходы, связанные с проведением медиации и третейского разбирательства. Расходы, возникшие в связи с проведением медиации и третейского разбирательства, следует возложить на работодателя независимо от их результатов. Основанием для этого является добровольное согласие работодателя на проведение медиации и (или) третейского разбирательства. В то же время, при положительном для работодателя исходе досудебного урегулирования разногласий, он должен быть освобожден от возмещения другой стороне понесенных расходов. Тогда как представители работника, возбудившие без достаточных оснований досудебное разбирательство, могут быть привлечены к ответственности в виде возмещения работодателю понесенных при этом расходов. Отказ работодателя от выполнения соглашения, достигнутого в результате медиации, а также от выполнения решения третейского суда должен приводить к возложению на него расходов по выдаче и реализации исполнительных документов.

В ГПК РФ могут быть внесены изменения с целью обеспечить исполнение соглашения и решений, состоявшихся на стадии досудебного урегулирования разногласий. На основании соглашения, заключенного по результатам медиации, следует выдавать судебный приказ. Решение третейского суда по трудовым спорам необходимо выносить в досудебном порядке, то есть с предоставлением возможности спорящим сторонам обжаловать его в суд общей юрисдикции. Истечение срока на обжалование, оставление жалобы на решение третейского суда без удовлетворения являются основанием для принудительного его исполнения. На основании такого решения суд общей юрисдикции по месту его вынесения должен выдать исполнительный лист. Работодатель, уклонившийся от добровольного исполнения решения третейского суда, должен возместить расходы, связанные с его выдачей и реализацией в принудительном порядке. Включение механизмов принудительного

исполнения соглашений и решений, состоявшихся в досудебном порядке, позволит завершить общественное правосудие на стадии исполнительного производства. Следовательно, общественное правосудие станет составной частью гражданского процесса, завершением которого является исполнение судебных постановлений. В связи с этим участие граждан в отправлении общественного правосудия обеспечивается принудительной силой государства, направленной на реализацию вынесенных в ходе его осуществления решений. Сказанное также позволяет сделать вывод об участии граждан в отправлении правосудия, что гарантировано им ст. 32 (ч. 5) Конституции Российской Федерации. Применение медиации и третейского разбирательства в трудовых отношениях позволяют урегулировать возникшие разногласия непосредственно на территории работодателя. Проведение досудебного урегулирования трудовых разногласий предполагает соблюдение принципа конфиденциальности. В связи с этим работник не будет подавать жалобу на своего работодателя в государственный орган, имеющий полномочия не только по разрешению трудового спора, но и по привлечению работодателя к административной ответственности<sup>58</sup>. Следовательно, применение механизмов урегулирования трудовых разногласий позволит работодателю избежать вмешательства в его деятельность со стороны государства. Отсутствие такого вмешательства может благоприятно повлиять на трудовые отношения работодателя и работника, между которыми возникли разногласия. Возникновение спора зачастую приводит к увольнению работника. Работодатель редко терпит работника, посмеявшегося заявить в органы по разрешению трудовых споров о нарушениях своих прав. Тогда как использование согласованных вариантов урегулирования разногласий, построенных на принципе конфиденциальности, позволяет надеяться на сохранение трудовых отношений между работодателем и работником, не допустившим вмешательства в трудовые отношения государственных органов. В связи с этим государство не будет нести обязанности по трудоустройству уволенных работников, по выплате им пособий и стипендий. Таким образом, внесение предлагаемых изменений может позволить сократить бюджетные расходы, связанные с трудовыми спорами.

## **5. Забастовка как средство защиты социально-трудовых прав работников**

Трудовая забастовка – это эффективный способ разрешения трудового спора путем намеренного прекращения работы. Забастовки

---

<sup>58</sup> Михайлова Е.В. Досудебный порядок урегулирования спора в системе защиты гражданских прав // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2022. № 1. С. 82-83.

массово обозначились в России в 70-е годы 19 века. С тех пор данный вопрос всегда был интересен различным авторам, начиная с 90-х годов 20 века, ряд ученых глубоко изучали данную тему. Среди них: В.И. Ильин, А. Лушников, М. Лушникова, Д. Мендель, Э.Н. Соболев. Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 398 определяет забастовку как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.

Особая актуальность данного вопроса заключается в недавних событиях, происходивших не только в российском обществе, но и во всем мире, а именно пандемии и связанной с ней экономическими и социальными явлениями. Во избежание распространения коронавирусной инфекции наше государство предприняло ряд мероприятий и ограничений для работодателей и работников. К примеру, введение штрафных санкций за несоблюдение санитарных ограничений; перевод на дистанционный режим работы либо же вовсе временное прекращение работы предприятия. Соответственно, многие работодатели не смогли своевременно приспособиться к новым условиям экономики, из-за чего часть из них обанкротилась или же оказалась на грани банкротства. Все эти обстоятельства крайне негативно отразились и на работниках, несмотря на многочисленные меры государственной поддержки, которые не могли в полной мере восполнить возникающие потери. Пандемия стала катализатором для проявления в России огромного количества социально-трудовых конфликтов, которые в большинстве своем переросли в забастовки.

Причины, по которым работники прибегают к протестам, изменились. В прошлые годы, когда ситуация была более или менее стабильной, люди в основном боролись за повышение зарплаты. Теперь, в ситуации прекаризации (нестабильности), среди причин трудовых конфликтов мы определили следующие: невыплата заработной платы, немотивированное увольнение или сокращение штатов, перевод сотрудников в теневой список работников, невыплата гарантий, которые закреплены федеральными, региональными и локальными нормативно-правовыми актами.

Еще одной причиной забастовок является снятие моратория на банкротство предприятий, вследствие чего многие компании (особенно в малом и среднем бизнесе) стали банкротиться. Иногда страдают целые города. К примеру, тяжелая ситуация недавно наблюдалась на двух молибденовых предприятиях в Сорске (Республика Хакасия). Оба они оказались под угрозой закрытия, а от их существования зависит жизнь не только работников, но и всего 11-тысячного населения моногорода.

Как оказалось, COVID-19 повлиял также на меры, которые принимают работодатели по отношению к неудобным сотрудникам. В сентябре 2021 года разгорелся трудовой конфликт на ТЭЦ в Улан-Удэ,

который сопровождался голодовкой. Работодатель, понимая, что грозит приостановка работы предприятия, и чтобы избежать развития конфликта, воспользовался действующей на тот момент законодательной нормой и отправил рабочих на карантин под предлогом того, что они контактировали с зараженными. Конфликт на ТЭЦ тянулся с прошлого года. Рабочие выходили на одиночные пикеты, неделю голодали. Людям не заплатили компенсацию за 2019 год и отказались индексировать зарплату на 3%. В настоящее время в электроэнергетической отрасли действует отраслевое соглашение, где прописаны минимальные зарплаты, а рабочие получали 66% от нормы. При этом людей на ТЭЦ не хватает, открыта сотня вакансий. Теперь, после акций протеста, 36 человек увольняют, предварительно сократив эти вакансии. Как результат, участники конфликта совместно с правительством Бурятии пришли к договоренности и подписали протокол, в рамках которого будет пересмотрено их отраслевое соглашение и повышение зарплат, а также предусмотрен уход от дисциплинарной ответственности в отношении тех сотрудников, которые участвовали в забастовке<sup>59</sup>. Проведенный нами анализ основан на статистике социально-трудовых конфликтов, представленной «ЗабастКом» – общественным инициативным некоммерческим проектом по агрегации новостей о забастовках и трудовых конфликтах в России. Он позволяет отметить, что в отраслевом разрезе производственной и непромышленной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали обрабатывающие производства, здравоохранение, транспорт, ЖКХ, сельское хозяйство, строительство, добывающая промышленность<sup>60</sup>.

Одним из примеров, произошедших в отрасли здравоохранения, является забастовка ишимбайских медиков. Работники медицинской организации в соответствии с трудовым законодательством объявили о начале забастовки. Однако администрация больницы незаконно уволила сотрудников, участвующих в ней. Трудовая инспекция провела проверку работы заведения и выявила нарушения в деятельности администрации. Прокуратура обязала восстановить права работников<sup>61</sup>.

Показательным примером можно также считать ситуацию, произошедшую в Красноярском крае. Работники компаний-подрядчиков на Тагульском нефтяном месторождении в декабре 2020 года объявили забастовку в связи с невыплатой заработной платы. Однако только после

---

<sup>59</sup>Скокова Т.П. Рабочая забастовка как средство защиты социально-трудовых прав работников // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства и практики его применения. 2022. № 8. С. 422-427.

<sup>60</sup>Статистика от «ЗабастКом». URL: <https://www.zabastcom.org/news> (дата обращения: 08.01.2024).

<sup>61</sup>«Итальянская забастовка» ишимбайских медиков. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5207679> (дата обращения: 08.01.2024).

открытого обращения к президенту через СМИ была проведена соответствующая проверка правоохранительными органами, вследствие чего требования рабочих были удовлетворены.

При рассмотрении данного вопроса представляется важным отметить особую роль судебной системы как института защиты трудовых прав работников. В 2020 году суды рассмотрели 230 тыс. трудовых споров, рассказал глава Верховного суда Вячеслав Лебедев в ходе выступления на совещании судей судов общей юрисдикции и арбитражных судов. По словам председателя ВС, за 2020 год суды удовлетворили требований: о взыскании заработной платы – 97%; о предоставлении гарантий и компенсаций – 83%; о возмещении ущерба – 78%; о восстановлении на работе – 44%<sup>62</sup>. В заключение нам хотелось бы акцентировать внимание на том, что забастовка является радикальным способом защиты трудовых прав. Не без причины трудовым законодательством предусмотрена система правил для организации рабочей забастовки, то есть работнику и работодателю предоставляется время для урегулирования конфликтной ситуации, поиска компромисса. Регулируется процесс забастовок, и ответственность за нарушения в отношении протестов и бунтов. На основе представленных примеров можно сказать, что во всех случаях слабой стороной являлись работники, работодатели же оставались безнаказанными. Поэтому, на наш взгляд, работодатели должны более ответственно подходить к исполнению своих обязанностей, своевременно минимизировать риски, возникающие в рабочем коллективе. Мы считаем необходимым введение следующих норм:

- обязать работодателя в случае возникновения острой ситуации в организации, последствием которой может стать забастовка, незамедлительно поставить в известность трудовую инспекцию и прокуратуру;

- ввести норму административной ответственности для работодателей, независимо от формы собственности, за их халатность и бездействие в урегулировании конфликта, а именно доведение ситуации до рабочей забастовки.

## **Задания для закрепления пройденного материала**

### **Повторите следующие понятия**

Социальное партнерство в области трудовых отношений – это категория, под которой понимают систему диалога и сотрудничества

---

<sup>62</sup>Доклад Председателя Верховного Суда РФ Вячеслава Михайловича Лебедева на совещании судей судов общей юрисдикции и арбитражных судов Российской Федерации // Сайт Верховного Суда РФ. (Москва, 9 февраля 2021 года). URL: [https://www.vsrp.ru/press\\_center/video\\_archive/?keyword=Доклад](https://www.vsrp.ru/press_center/video_archive/?keyword=Доклад) (дата обращения: 10.01.2024).

нанимающих на работу, работающих и представителей тех и других организаций и государства.

Забастовка – коллективное организованное прекращение работы в организации или на предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований.

Управление трудом – область деятельности администрации предприятия по формированию рационального поведения работника в интересах организации и производства.

Формы социального партнёрства – способы по осуществлению социального партнёрства в виде конкретных видов взаимодействия сторон с целью согласованного регулирования трудовых отношений.

### **Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Сопоставьте уровни системы социального партнёрства с их описанием:

1. региональный уровень;
2. федеральный уровень;
3. межрегиональный уровень;
4. территориальный уровень;
5. локальный уровень;
6. отраслевой уровень.

а) На этом уровне могут быть установлены основы регулирования взаимоотношений определённой отрасли;

б) на этом уровне могут быть установлены основы регулирования отношений в сфере труда по всей территории Российской Федерации;

в) на этом уровне устанавливаются обязательства работодателя и работника в их трудовой деятельности;

г) на этом уровне могут быть установлены основы регулирования трудовых отношений в субъекте Российской Федерации;

д) на этом уровне устанавливаются основы регулирования трудовых отношений только в муниципальных образованиях;

е) на этом уровне устанавливаются основы регулирования трудовых отношений в двух или большем количестве субъектов Российской Федерации.

Задание 2. Напишите эссе на тему: «Социальное партнёрство на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга)». При написании эссе необходимо сделать ссылки на законодательство Санкт-Петербурга.

Задание 3. Определите круг трудовых споров, которые могут быть предметом рассмотрения комиссий по трудовым спорам.

Задание 4. Представьте в виде схемы систему органов, разрешающих коллективные трудовые споры.

Задание 5. Схематично изобразите виды социально-партнерских соглашений в зависимости от юридической силы.

Задание 6. Найдите и выпишите из Трудового кодекса РФ основания для включения тех или иных условий в коллективный договор.

Задание 7. Заполните сравнительную таблицу.

Критерий	Коллективный договор	Трудовой договор
Стороны договора		
Форма договора		
Содержание договора		
Срок договора		
Процедура (порядок) внесения изменений		
Возможность продления перезаключения		
Ответственность за невыполнение условий		

### Тестовое задание

1. Среди нижеперечисленных признаков найдите те, которые подходят для описания коллективного договора:

- а) правовой акт;
- б) имеет высшую юридическую силу в стране;
- в) кодифицированный;
- г) регулирует отношения в организации;
- д) устанавливает преступность.

2. Укажите, какие вопросы регулируются с помощью коллективного договора:

- а) размер и форма заработной платы;
- б) место работы с указанием его обособленного структурного подразделения;
- в) время работы и отдыха;
- г) обязанности сотрудников в процессе работы;
- д) соответствие профессиональным стандартам;
- е) экологическая безопасность и охрана сотрудников на производстве.

3. Социальное партнерство осуществляется на:

- а) федеральном и локальном уровнях;
- б) федеральном, региональном и локальном уровнях;
- в) федеральном, региональном, отраслевом и локальном уровнях;

г) верные ответы отсутствуют.

4. На какие категории работников распространяется действие коллективного договора:

а) на всех работников организации;

б) на работников, участвовавших в его разработке и принятии;

в) на членов профсоюза;

г) на постоянных работников;

д) на тех работников, которые трудились в организации на момент принятия коллективного договора.

5. Отношения профсоюзов строятся на основе...

а) равенства;

б) сотрудничества;

в) объединения;

г) соглашения.

6. С какого момента возникает правоспособность профсоюзов?

а) С момента государственной регистрации;

б) с момента выдачи лицензии;

в) с момента создания;

г) нет правильного варианта.

7. Сколько сторон может включать в себя социальное партнёрство?

а) Пять-шесть сторон;

б) неограниченное количество;

в) две-три стороны;

г) нет правильного варианта ответа.

8. Укажите основные цели и задачи трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

а) защищать в судебном порядке нарушенные права сторон социально-трудовых отношений;

б) вести коллективные переговоры и подготавливать проект генерального соглашения между профсоюзами;

в) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

г) не допускать произвольного вмешательства кого-то в дела социально-трудовых отношений.

9. Укажите представителей работодателя:

а) работник, который не является сотрудником организации;

б) делегированное лицо, находящееся в трудовых отношениях и несущее ответственность за порученные функции: подписание договоров, принятие на работу персонала;

в) профессиональные союзы и их объединения работников;

г) близкие родственники работодателя;

д) организация, в которой работодатель сам проводит финансирование;

- е) орган или организация, которые возглавляет работодатель;
- ж) объединения работодателей.

10. Обязаны ли работодатели создавать условия, которые обеспечивают деятельность представителей работников?

- а) да;
- б) нет;
- в) в некоторых случаях;
- г) если сами посчитают это необходимым.

11. Укажите основные принципы социального партнёрства.

- а) принцип гуманизма в трудовых отношениях;
- б) равноправие сторон;
- в) свобода выбора при затрагивании вопросов в сфере труда;
- г) принцип вины работника и работодателя;
- д) уважение и учёт мнений сторон.

12. Перечислите организационные формы социального партнёрства:

- а) координация деятельности сторон трудовых отношений;
- б) взаимные переговоры и консультации по вопросам регулирования в трудовой сфере;
- в) организация контроля за соблюдением законодательства;
- г) разработка программ по улучшению трудовых отношений;
- д) участие работников и представителей работников в вопросах управления организацией.

13. В течение какого времени представители сторон коллективного договора должны вступить в переговоры после получения предложения о коллективных переговорах?

- а) 15 календарных дней;
- б) шесть месяцев;
- в) семь календарных дней;
- г) могут сами ответить, когда посчитают нужным.

14. На какой срок заключается коллективный договор?

- а) Восемь месяцев;
- б) не более трех лет;
- в) бессрочно;
- г) 12 месяцев.

15. Имеют ли право стороны продлевать действие коллективного договора?

- а) Да;
- б) нет;
- в) при определённых обстоятельствах.

16. Если меняется форма собственности организации, на какой срок коллективный договор сохраняет своё действие?

- а) Пять лет;
- б) три месяца;

- в) пока действует организация;
- г) один год.

17. На какой срок коллективный договор сохраняет свою силу после ликвидации организации?

- а) До трех лет;
- б) один год;
- в) три месяца;
- г) полгода;
- д) в течение всего срока ликвидации организации.

18. Какие статьи Трудового кодекса Российской Федерации закрепляют ответственность сторон социального партнёрства?

- а) Статья 24;
- б) статья 67;
- в) статья 55;
- г) статья 54.

19. Какой договор заключается на основе принципов социального партнёрства?

- а) Трудовой договор;
- б) коллективный договор;
- в) коллегиальный договор;
- г) консенсуальный договор.

20. Кто является сторонами социального партнёрства?

- а) Работник и работодатель;
- б) работники и профсоюзы;
- в) уполномоченные государственные органы и работодатель;
- г) уполномоченные представители работников и работодателей.

21. Из представленных ниже прав выделите основные права профсоюзов:

- а) право на содействие занятости;
- б) право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работника;
- в) право на лишение работника работы;
- г) психологическая поддержка работника.

22. Что относится к механизмам социального партнёрства?

- а) Стимулы работников;
- б) коллективные договоры и трудовые контракты;
- в) оценочные показатели работы;
- г) ценности и нормы поведения сотрудников.

23. Как происходит изменение и дополнение партнёрского соглашения?

- а) Через устную договорённость сторон;
- б) каждая сторона самостоятельно принимает для себя новые дополнения и может не предупреждать о внесении изменений;

в) производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

24. Какую ответственность за нарушения несут работодатели как сторона социального партнёрства?

- а) Гражданско-правовую;
- б) уголовную;
- в) административную;
- г) налоговую.

25. Какую ответственность несут за нарушения представители работников?

- а) Моральную;
- б) уголовную;
- в) административную;
- г) семейно-правовую.

26. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более:

- а) трех лет;
- б) пяти лет;
- в) шести лет;
- г) одного года.

### **Задачи**

Задача 1. В компании «СтарТехнолоджи» стороны коллективного договора решили ввести новые методы поощрения сотрудников за хорошую и продуктивную работу, тем самым простимулировав на новые достижения. Они ввели новые меры поощрения в виде почётных званий, также решили ввести меры по наказанию сотрудников, которые плохо справляются со своей деятельностью и позволяют себе не приходить на работу без уважительной на то причины (прогуливать), путём понижения в должности на неопределённый срок, пока тот не перестанет совершать эти действия. Также как дополнительную меру наказания хотели ввести отмену ежегодного отпуска, что тоже было прописано в договоре.

*Являются ли правомерными действия по изменению коллективного договора?*

Задача 2. Строительная компания «ТурбоСтрой» заключила коллективный договор со всеми сотрудниками, тем самым отказавшись от варианта заключения трудового договора. Но у работников возник вопрос о том, на кого из сотрудников будут распространяться условия труда и, самое важное, его оплаты, которые были предусмотрены коллективным договором. Проблема возникла по причине того, что трудящимися были не

только те, кто заключал трудовой договор в прошлом, но и те, кто трудился по гражданско-правовому договору подряда. Также некоторые из сотрудников являлись членами профсоюза.

*Как решить дело и какой ответ дать работникам?*

Задача 3. Компания «ПостройСам» решила перейти на новый вид договора – коллективный, считая, что это поможет сблизить между собой работодателя и работников, создав более комфортные условия для тех и других.

*Помогите им в этом, рассказав о том, как регистрируется коллективный договор и какие трудности могут возникнуть в процессе самой регистрации и приведения его в оборот компании.*

Задача 4. В компании «Олимп» подготавливали проект коллективного договора. В ходе этого процесса стороны между собой не смогли определиться с размером выплат пособий. Это разногласие переубедило руководителя организации подписывать коллективный договор, так как он настаивал на одной сумме и не желал вести переговоры в последующем.

*Мог ли руководитель так поступить с точки зрения законодательства?*

## **РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РФ**

Изучающим данный блок тем важно знать, что безработица представляет собой явление в экономической и социальной жизни общества, при котором часть экономически активного населения, которая желает работать, не может использовать свою рабочую силу. В экономическом смысле рост безработицы обуславливает сокращение спроса на товары и услуги. Помимо этого, безработица является фактором снижения заработной платы. Тем не менее у безработицы есть и положительные стороны. Например, при умеренной безработице существует резерв свободной рабочей силы, которая может быть задействована в экономике, в противовес обратной ситуации: при полной занятости населения остро стоит проблема замещения новых рабочих мест, в результате чего наблюдается замедление темпов экономического роста.

Иными словами, рынок труда – это пространство не настолько стабильное, как нам хотелось бы, и в какой-то момент остаться без работы может каждый. Если сразу найти новое место не получается, а сбережения подходят к концу, граждане могут получать пособие по безработице. Пусть его размер невелик, это поможет свести концы с концами, пока не найдется работа. Автоматически после увольнения статус безработного, к сожалению, не присваивается. Для этого гражданину нужно официально встать на учет в качестве безработного, подав соответствующую заявку. При этом необходимо, чтобы ситуация, в которой находится безработный, соответствовала ряду условий.

### **Вопросы для изучения**

1. Безработица как социально-экономическое явление.
2. Модели государственной политики в сфере обеспечения занятости.
3. Пособие по безработице.
4. Порядок регистрации безработных граждан и признание их безработными.
5. Прекращение и приостановление пособия по безработице.

### **1. Безработица как социально-экономическое явление**

Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. В свою очередь, рабочая сила – это экономически активное население страны (ЭАН), которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования.

Из состава ЭАН исключаются те, кто не желает или не может трудиться самостоятельно: дети до 16 лет, учащиеся дневной формы,

пенсионеры, отбывающие наказание в тюрьмах, инвалиды и недееспособные в силу психического здоровья граждане. Таким образом, рабочая сила состоит из занятых и безработных.

Школьники и студенты очного отделения в категорию безработных не входят, т.к. их основная занятость – учёба, они могут лишь подрабатывать.

Безработным считается человек, который активно ищет работу, но по каким-либо причинам не может ее найти в данный момент. Соответственно, безработицей называется явление на рынке труда, при котором часть экономически активного населения относится к безработным.

Безработица на рынке труда служит важным явлением, которое характеризует макроэкономическую нестабильность и имеет циклический характер развития. Для более глубокого ее понимания требуется раскрыть содержание понятия «рынок труда».

Ученые выделяют следующие виды безработицы.

1) Фрикционная безработица. Относительно короткий период незанятости, необходимый для поиска новой работы. Чаще всего она возникает при первом трудоустройстве после окончания вуза, а также с добровольным решением сменить место работы в поиске лучших условий.

2) Структурная безработица. Связана с технологическими изменениями в экономике, которые влекут за собой изменения в структуре спроса на рабочую силу. Часто она возникает при механизации и автоматизации производства, когда один работник может заменить десятки; или при устаревании отдельных производств в силу научно-технического прогресса, например, недавно было окончательно свернуто производство видеокассет.

3) Сезонная безработица. Возникает в зависимости от времени года, что связано с неблагоприятными погодными и климатическими условиями производства. К сезонной безработице наиболее чувствительны рынки труда в регионах, экономики которых завязаны на сельскохозяйственных производствах и туристических услугах.

4) Циклическая безработица. Возникает в периоды общего экономического спада. Это связано с тем, что в условиях низкого потребительского спроса производители, стремясь снизить убытки, сокращают объемы выпуска и не нуждаются в прежнем количестве рабочих рук.

Также целесообразно рассмотреть причины исторически низкой безработицы, которая сейчас отмечается в России. Полагаем, что низкий уровень безработицы обусловлен демографической ямой 1990-х (превышение смертности над рождаемостью, естественная убыль населения), смертностью населения из-за пандемии Covid, мобилизацией и

уходом людей на контрактную службу, релокацией сотрудников за рубеж и снижением количества мигрантов.

Вторая причина – рост неполной занятости (работающие неполное рабочее время, находящиеся в простое, отгулах или отпуске за свой счет) и самозанятости. В третьем квартале 2022 г. неполная занятость достигла 4,66 млн человек, превысив пандемические максимумы. Для российского рынка труда во время кризиса характерен перевод сотрудников на неполное рабочее время или в неоплачиваемый отпуск с сокращением заработной платы. Увеличение уровня безработицы за счет массовых увольнений для нашего рынка труда нехарактерно. Что касается самозанятых, их количество росло за последние годы, достигнув на конец января 2023 года 6,78 млн.

Кроме того, низкий уровень безработицы также связан с низкой производительностью труда в России. Низкая безработица – это еще уехавшие мужчины и их семьи, и мобилизованные, и работающие на зарубежные компании – все они не находятся на рынке труда.

Дефицит кадров сейчас наблюдается в сфере услуг, сельском хозяйстве, строительстве и ЖКХ, имеется большая нехватка представителей рабочих специальностей. Усилился он в сфере общественного питания. Недостает барменов, официантов, уборщиков и поваров. Кроме того, ощутимый дефицит кадров будет наблюдаться в тех сферах, где нужны квалифицированные инженеры и представители технических профессий для организации процессов импортозамещения. Также, возможно, усилится нехватка медицинских и соцработников. По данным из регионов, усилилась нехватка кадров в ИТ, машиностроении, грузовых и автомобильных перевозках.

В целом высококвалифицированных специалистов не хватает во всех отраслях, будь то врачи, учителя, программисты или менеджеры по продажам. Это не зависит от возраста, профессии и пр. – работодатель нанимает в первую очередь компетенцию. Если человек ничему не учился последние годы, то ему, конечно, будет тяжело. Те, кто развивался и учился новому, чувствуют себя отлично.

Также можно обозначить сферы, где дефицита сотрудников нет. Это юристы, экономисты, финансисты, HR. Но квалифицированных, мотивированных, с нужными компетенциями тоже непросто найти. Хотя, конечно, на вакансию, например, финансового директора откликаются даже не сотни, а тысячи кандидатов. На недавнем совещании В.В. Путин назвал меры, которые власти намерены принять для преодоления нехватки кадров. В частности, по его словам, планируется использовать кадровый потенциал регионов, где еще сохраняется высокий уровень безработицы. Также предполагается «начать активно использовать технологии бережливого производства и автоматизации во всех отраслях и социальной сфере». Кроме того, по мнению Президента РФ, следует нарастить

инвестиции в подготовку специалистов по самым востребованным профессиям<sup>63</sup>.

Согласно ожиданиям Минэкономразвития, безработица в России в 2023-2026 годах так и сохранится на уровне 3,5%.

Как же ситуация влияет на зарплаты? Поскольку в строительной сфере и в ИТ-технологиях растет дефицит кадров, это приводит и к росту заработных плат. Дефицит кадров и вместе с тем рост заработных плат возможен и в производственной отрасли, и в агросекторе. Рынок ИТ-специальностей еще далек от насыщения (особенно высококвалифицированных профессионалов в Data Science, AI), поэтому зарплаты там еще пока подрастают, особенно в крупных городах.

Еще 3-5 лет назад зарплаты в Москве и регионах сильно отличались. Сейчас же, когда стал возможным удаленный формат работы, зарплаты выровнялись. Таким образом, одним из бенефициаров стал региональный рынок труда. Категорически не хватает высококвалифицированных рабочих: операторов станков с ЧПУ, токарей и пр. Их зарплаты тоже выросли и продолжают расти. Еще в большей степени данная тенденция проявляет себя в строительном, производственном, ИТ и агросекторах. Вопрос, насколько растут зарплаты, неоднозначен: зависит от возможностей компании. Многие идут по пути «выращивания» специалистов внутри компании, так обходится немного дешевле.

На современном рынке труда в России имеют место следующие тенденции: гибридный график работы; работа на нескольких работодателей одновременно; повышение возраста трудоспособного населения; участие женщин в ранее «неженских» профессиях; уменьшение миграционных потоков. Кроме того, наблюдается изменение приоритетов в мотивации: не все решается деньгами так же просто, как ранее. Осозналась ценность жизни, семьи.

Сейчас многие эксперты считают, что российский рынок труда будет становиться более «пожилым» и «женским». В результате оттока мужчин на рынок будут выходить (или возвращаться) сотрудники пенсионных возрастов. Также многие женщины примут решение о выходе на рынок труда благодаря расширению предложения вакансий или с целью компенсации снижения доходов в семье.

Также отметим, что последствия мобилизации и оттока молодежи из страны в долгосрочной перспективе могут быть серьезными. В основном уехали жители крупных городов, мужчины 30-45 лет, имеющие одно или несколько высших образований: ИТ-специалисты, инженеры, врачи. Часто с ними уезжали их семьи. Страна потеряла инвестиции в их человеческий

---

<sup>63</sup>Путин заявил о нехватке рабочих рук по многим направлениям // РИА НОВОСТИ. URL: <https://ria.ru/20230411/rabota-1864573885.html> (дата обращения 03.02.2024). См. также: Пучкова В.В. Трудовое право: учебное наглядное пособие. Москва: Ай Пи Ар Медиа. 2022. С. 98-99.

капитал, сами работники потеряли собственные инвестиции в специфический человеческий капитал. Можно предположить, что для оставшихся молодых специалистов конкуренция немного снизится. Последствия будут ощутимы еще длительное время. Ведь процессы, которые происходят сейчас, это еще и новый демографический спад, который мы ощутим через 20 лет на рынке труда, помимо сегодняшних изменений. Неизвестно, будет ли повышаться пенсионный возраст, но то, что работодатели будут более лояльны к возрасту, очевидно уже сейчас.

В ближайшие годы среди наиболее востребованных профессий будут профессиональные инженерные кадры, специалисты по большим данным, психологи, медицинские сотрудники, а также агро- и пищевые сотрудники. Также будут точно востребованы творческие, созидательные профессии. Будут готовы платить за новые идеи и смыслы, а не за рутину.

Рассуждая о том, как будет влиять на рынок труда внедрение искусственного интеллекта, отметим, что сложно предсказывать последствия развития ИИ, но польза от него уже четко видна – можно постепенно убирать рутинный тяжелый труд, повторяющиеся операции, иметь значительно более сложную аналитику. Еще несколько лет назад казалось, что работников творческих специальностей точно не заменит ИИ, но сейчас мы видим, как ИИ пишет стихи, рисует картины и т.д. Строить прогнозы сложно, потому что мы уже увидели, как десятки таких ужасных апокалиптических прогнозов не сбылись. Развитие и внедрение ИИ идет не само по себе, оно контролируется государством, специальными агентствами. Например, те же беспилотники уже давно созданы, протестированы, они активно ездят по нашим улицам, но пока по ряду причин (не только технических) они не вытеснили водителей.

Есть весьма аргументированное мнение, что ИИ никакие профессии не заменит. Точно так же предсказывали нелегкие времена дизайнерам с появлением фотошопа, но дизайнеры научились с ним работать и отлично себя чувствуют на рынке труда. Сейчас вокруг нейросетей есть определенная степень ажиотажа, но развиваются они уже давно. Просто сейчас человеку, далекому от ИТ, можно объяснить, что это такое, с ним можно пообщаться и как-то взаимодействовать. От определенных специалистов через какое-то время потребуются уметь работать с этим инструментом. При этом с точки зрения массового применения он довольно простой: сгенерировать картинку, написать простой текст или простую программку. Но это не заменит senior-программиста, который может ставить задачи и заниматься сложными разработками и проектами. Иными словами, появление чего-то нового не приводит ни к безработице, ни к вымиранию каких-то профессий. Это очень постепенный процесс, и вакансии медленно трансформируются под новые инструменты, это вопросы десятилетий. Вспомним почтальонов: разве они исчезли? Трансформировались в курьеров. Востребованы будут специалисты

высокой квалификации во всех отраслях. Сложнее будет тем, чей труд легко алгоритмизировать.

Таким образом, можно отметить, что безработица – такое явление в экономической и социальной жизни общества, при котором часть экономически активного населения, которая желает работать, не может использовать свою рабочую силу. В экономическом смысле рост безработицы обуславливает сокращение спроса на товары и услуги. Помимо этого, безработица является фактором снижения заработной платы. Тем не менее у безработицы есть и положительные стороны. Например, при умеренной безработице существует резерв свободной рабочей силы, которая может быть задействована в экономике, в противовес обратной ситуации: при полной занятости населения остро стоит проблема замещения новых рабочих мест, в результате чего наблюдается замедление темпов экономического роста.

## **2. Модели государственной политики в сфере обеспечения занятости**

Безработица порождает множество проблем в обществе и экономике, и мероприятия в области занятости являются важнейшими направлениями социальной политики российского государства.

Так, в своей статье «Конституционное право граждан на защиту от безработицы и юридические гарантии его реализации» Э.Г. Тучкова указывает, что в целях предупреждения крайнего обнищания безработных граждан и реализации гарантий материальной поддержки безработных граждан в период поиска работы в настоящее время целесообразно было бы возрождение внебюджетного фонда обязательного социального страхования на случай безработицы<sup>64</sup>. Различные механизмы возвращения системы страхования занятости в России прорабатывают в Минтруде. Генеральное соглашение на 2021–2023 годы указывает на концептуальные подходы, включая необходимые расчеты, к страхованию от безработицы.

Все приведенные выше обстоятельства и аргументы, по нашему убеждению, свидетельствуют не в пользу прямого бюджетного финансирования мероприятий в сфере занятости. Поэтому в настоящее время назрела необходимость рассмотреть механизм финансирования, основанный на страховых принципах.

В этом случае интересной представляется система финансового обеспечения связанных с выплатой пособий по безработице государств-участников СНГ. Анализ законодательства о занятости, финансового законодательства государств-участников СНГ позволяет установить

---

<sup>64</sup> Тучкова Э.Г. Конституционное право граждан на защиту от безработицы и юридические гарантии его реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 40.

наличие нескольких моделей финансирования мероприятий государственной политики в сфере обеспечения занятости, выделяемых на основе таких критериев, как степень обособленности и организационной самостоятельности тех централизованных денежных фондов, за счет средств которых осуществляется выплата пособий по безработице, и финансирование иных форм поддержки безработных, а также принципы покрытия соответствующих расходов.

Первая из данных моделей предполагает, что исполнение обязательств по выплате пособий по безработице осуществляется за счет ассигнований из государственного бюджета. При этом источником финансирования данных расходов являются все налоговые и неналоговые по своей природе доходы бюджетов, а также средства, поступающие от источников финансирования дефицита бюджета. Осуществление расходов на выплату пособий по безработице не обуславливается поступлением каких-либо доходов, между ними отсутствует целевая взаимосвязь. В рамках данной модели как общий объем выплат, направляемых на материальную поддержку безработных, так и размеры пособий по безработице не определяются какими-либо иными факторами помимо возможностей бюджета, определяемых экономическим потенциалом страны. Диапазоны, в которых градируются конкретные величины пособий по безработице, как правило, определяются централизованно и закрепляются нормативными правовыми актами, совершенно не завися при этом от размера предшествующего заработка безработного. Указанная модель прямого бюджетного финансирования мероприятий по реализации мер государственной политики в сфере занятости с 2001 г. используется в Российской Федерации. Аналогичные механизмы применяются и в Киргизской Республике, Республике Армения<sup>65</sup>.

Вторая модель довольно близка к первой и по сути является лишь ее модификацией, поскольку также предполагает использование механизмов прямого бюджетного финансирования осуществления мер поддержки безработных со стороны государства. Единственное ее отличие от упомянутой выше заключается в обособлении бюджетных средств, выделяемых для осуществления соответствующих выплат, в рамках так называемых целевых бюджетных фондов. Это предполагает, что часть налоговых или неналоговых доходов бюджетов целевым образом закрепляется исключительно за бюджетными расходами в сфере обеспечения занятости населения. В качестве примера можно привести Республику Туркменистан, согласно ст. 12 Бюджетного кодекса которой в составе Государственного бюджета Туркменистана возможно формирование целевых фондов, создаваемых актами Президента

---

<sup>65</sup>Орлова Е.Е. Гармонизация правового регулирования занятости населения государств-участников СНГ в контексте евразийской перспективы: монография. Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ». 2021. С. 124.

Туркменистана. В качестве одного из таких целевых внутрибюджетных фондов и функционирует Государственный фонд содействия занятости Туркменистана.

Следующая выделяемая нами модель при всей внешней схожести со второй имеет одно, но весьма принципиальное отличие. Формально она предполагает осуществление выплат для финансирования реализации мер государственной политики в области занятости в аналогичном порядке – из средств, аккумулируемых за счет целевых доходов, целевых внутрибюджетных фондов. Однако существенное изменение претерпевает юридическая природа источников указанных целевых доходов и экономическая природа отношений по финансированию публичных расходов в рассматриваемой нами сфере. Так, в соответствии со ст. 17 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»<sup>66</sup> предусмотрено создание Государственного фонда содействия занятости, который является целевым бюджетным фондом, предназначенным для обязательного страхования от безработицы и финансирования мероприятий, осуществляемых для поддержания занятости. Важнейшими источниками его доходов, закрепляемых за указанными выплатами, являются обязательные страховые взносы, взимаемые с нанимателей, а также различного рода санкции штрафного характера, применяемые к нанимателям за нарушения законодательства, устанавливающего размеры и порядок уплаты обязательных страховых взносов. По сути, данная модель является переходной на пути построения системы финансирования мер государственной политики в области обеспечения занятости населения на принципах социального страхования. Она содержит в себе такие ее важнейшие черты, как переложение фискальной нагрузки для формирования средств обязательного социального страхования на страховщиков, в качестве которых выступают работодатели – физические и юридические лица, наличие прямой зависимости между величиной пособия по безработице и размером заработка, который был утрачен лицом, застрахованным в системе обязательного социального страхования. При этом включение средств обязательного социального страхования в состав государственного бюджета влечет расширение возможностей осуществления финансового контроля со стороны уполномоченных государственных органов за целевым характером расходования соответствующих средств.

Четвертая модель представляет собой классический способ организации финансирования системы обеспечения занятости. Как и предыдущая, она предполагает формирование централизованных денежных фондов, предназначенных для осуществления выплат при утрате

---

<sup>66</sup>О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2006. № 94. № 2/1222.

заработка как страхового случая, за счет обязательных взносов на социальное страхование, вносимых работодателями застрахованных лиц. Однако данная модель предполагает качественно иную степень обособления указанных денежных фондов. Она достигается за счет создания и функционирования как отдельного звена бюджетной системы целевого государственного внебюджетного фонда. Обособление средств обязательного социального страхования в рамках бюджета целевого государственного внебюджетного фонда, на наш взгляд, имеет своим преимуществом усиление гарантий реализации закрепленного ст. 37 Конституции Российской Федерации права граждан на защиту от безработицы, поскольку они уже могут быть использованы для финансирования каких-либо иных государственных расходов и подлежат управлению специально созданной для этого государственной структурой. Данная модель действовала в Российской Федерации до 2001 года, а в настоящее время применяется на Украине, в Республике Казахстан.

Наконец, пятая модель, которую мы бы весьма условно назвали интегрирующей, основана на использовании для финансирования мер государственной политики в сфере обеспечения занятости довольно широкого круга источников. В качестве примера подобной модели в пределах СНГ можно привести Республику Таджикистан, где в соответствии со ст. 1 Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»<sup>67</sup> выплаты в рамках различных форм материальной поддержки безработных осуществляются не только за счет социальных взносов, уплачиваемых работодателями из фонда оплаты труда, но и за счет средств, поступающих из государственного бюджета, средств в виде грантов, инвестиций, благотворительной и спонсорской помощи, поступающей от международных финансовых и общественных организаций и предназначенной для содействия занятости и создания новых рабочих мест. К данной модели можно отнести и Республику Узбекистан, с той лишь особенностью, что одним из основных источников формирования доходов Государственного фонда содействия занятости являются не страховые взносы, как в Таджикистане, а отчисления от так называемого социального налога. Как видим, спецификой данной модели, выделяющей ее среди иных упомянутых выше, является сочетание принципов прямого бюджетного финансирования и финансирования за счет средств обязательного социального страхования, накапливаемых в результате уплаты обязательных страховых взносов, использования иных не запрещенных законодательством источников.

Обобщая, можно сказать, что с точки зрения механизмов финансирования реализации мер государственной политики в сфере

---

<sup>67</sup>О содействии занятости населения: Закон Республики Таджикистан от 01 августа 2003 г. № 44. URL: <http://ncz.tj/content/закон-республики-таджикистан-о-содействии-занятости-населения> (дата обращения: 23.02.2024).

обеспечения занятости выделенные модели можно свести к основанным на прямом бюджетном финансировании, страховых и смешанных принципах финансирования. Первые две имеют свои определенные достоинства и недостатки. Системы, в которых используется бюджетное финансирование мер материальной поддержки безработных, имеют своим преимуществом облегчение фискальной нагрузки на работодателей, однако отсутствие корреляции между размером прежнего заработка и величиной пособия по безработице серьезно ограничивает права безработных, для которых размер пособия оказывается нередко даже ниже установленного прожиточного минимума, ставит под сомнение целесообразность регистрации в органах занятости.

Напротив, модель финансирования мер государственной политики в сфере занятости, применяющая страховые принципы, объективно способствует увеличению фискальной нагрузки на реальный сектор экономики, но одновременно она создает более высокие стандарты социальной защищенности лиц, зарегистрированных в системе обязательного социального страхования по случаю потери работы.

Подводя итог, отметим, что государства, входящие в состав СНГ, имеют различный экономический потенциал, находятся на различном уровне социально-экономического развития. В силу этого каждое из них выбирает модель финансирования государственной политики в области обеспечения занятости, наиболее адекватную экономическим условиям развития конкретного государства. Вместе с тем мы полностью солидаризуемся с мнением Э.Г. Тучковой, полагавшей необходимым основывать государственную систему обеспечения занятости на двух подсистемах – страховой и бюджетной<sup>68</sup>. Основным организационным элементом подобной системы мог бы стать специальный государственный внебюджетный фонд занятости, формируемый как за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование, уплачиваемых работодателями, так и за счет поступлений из общегосударственного бюджета. Страховые взносы составили бы финансовую основу для осуществления выплат пособий по безработице соразмерно заработку застрахованных лиц, а бюджетные средства – для выплаты пособий в части базового размера либо для выплаты пособий по безработице лицам, впервые ищущим работу. Подобная комбинированная модель по меньшей мере могла бы нивелировать отрицательные стороны моделей, основанных исключительно на бюджетном или страховом принципе финансирования.

---

<sup>68</sup>Тучкова Э.Г. Конституционное право граждан на защиту от безработицы и юридические гарантии его реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 40.

### 3. Пособие по безработице

Россия как социальное государство систематически осуществляет меры, направленные на снижение безработицы и установление социальных гарантий для безработных, которые можно разделить на общие и специальные. К общим можно причислить комплексный план развития, целью которого является повышение числа формальных рабочих мест, регулирование при помощи налогов, политические меры и улучшение контроля. Помимо общих гарантий можно выделить и специальные гарантии для безработных. Безусловно, основной гарантией является выплата пособия по безработице. Кроме пособия по безработице для россиян предусмотрены и другие меры поддержки, в том числе переобучение (получение новой специальности или повышение квалификации).

Для получения статуса безработного есть возрастные ограничения. Подросткам до достижения возраста частичной дееспособности, то есть до 16 лет, а также пенсионерам, уже получившим право на получение пенсии, постановка на учет в качестве безработных недоступна.

Основное условие – это отсутствие заработка. Даже если трудовая книжка не лежит в отделе кадров какой-либо компании или не ведется в электронном формате, само по себе наличие трудового договора станет препятствием получению статуса безработного. То же самое касается владельцев бизнеса и всех, кто работает на себя в той или иной предусмотренной законом форме.

Минимальный размер пособия составляет 1500 рублей. Стандартное пособие при стаже свыше 26 недель рассчитывается исходя из среднего заработка. Первые три месяца будут платить 75%, но не более 12792 рублей, а вторые три месяца – 60%, но не более 5000 рублей. Так называемым предпенсионерам первые три месяца будут выплачивать 75% (не менее 1500 и не более 12792 рублей), следующие четыре месяца – 60% (аналогично), а с восьмого месяца – 45% (тоже аналогично). Пособие по безработице не платят во время отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, подготовки к военной службе, исполнения государственных обязанностей. Ещё пособие не будут платить, если человек покинул место жительства для получения профессионального (в том числе дополнительного) или высшего образования по очно-заочной или заочной форме.

Отечественную биржу труда регулирует Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации». Его приняли ещё в 1991 году, после чего регулярно вносили в документ правки. Закон определил параметры социальной защиты безработных, которая предполагает в том числе создание службы занятости населения, объединяющей отдельные государственные центры.

Документ также определяет, кто в стране может считаться официально безработным. Такой человек должен соответствовать следующим параметрам:

- быть трудоспособным;
- не иметь работы и заработка (не учитываются выплаты при ликвидации организации, прекращении деятельности ИП, сокращении штата, а также доходы от вкладов и инвестиций);
- быть зарегистрированным в органах службы занятости;
- искать работу и быть готовыми приступить к ней.

Помимо этого, в законе прописано, кого официально безработным точно не признают. К таким людям относятся:

- граждане моложе 16 лет;
- проходящие военную службу;
- члены фермерских хозяйств;
- студенты-очники;
- получатели страховой пенсии по старости (в том числе досрочно), накопительной пенсии, пенсии по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы или профессионального обучения в течение 10 дней со дня постановки на учёт;
- пропустившие срок явки в центр занятости;
- осуждённые по решению суда к исправительным работам или заключению;
- представившие фальшивые документы о работе и заработке или недостоверные данные для признания их безработными.

Статус официально безработного не удастся получить индивидуальным предпринимателям, учредителям коммерческих организаций, самозанятым, а также тем, кто работает в настоящее время по договорам гражданско-правового характера (ГПХ). Другие характеристики не могут стать основанием для отказа. В частности, служба занятости не имеет права отказать человеку без трудового стажа – он будет претендовать на минимальное пособие.

Пособие – это мера поддержки безработного со стороны государства. Его размер зависит от причин увольнения, среднего заработка и периода безработицы. Тем, кого признали официально безработным, пособие могут платить не более шести и не менее трёх месяцев.

На выплаты на протяжении полугода могут претендовать те, кто:

- работал не менее 26 недель в течение последних 12 месяцев;
- уволился по собственному желанию;
- остался без работы при сокращении или из-за ликвидации компании;
- уволился с военной службы в течение последнего года, но до призыва проработал минимум 26 недель.

Остальные могут претендовать на выплаты только на протяжении трёх месяцев.

Те, кто выйдет на пенсию менее чем через пять лет (предпенсионеры), могут получать пособие в течение года. В зависимости от стажа работы этот срок могут увеличить и до двух лет: прибавлять будут по две недели за каждый год, превышающий трудовой стаж в размере 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. Максимальный размер пособия получают дети-сироты, впервые ищущие работу. Минимальный размер определён для граждан, не работающих более года, прекративших статус ИП, граждан, впервые ищущих работу, уволенных за дисциплинарный проступок, вышедших из числа крестьянско-фермерского хозяйства, отчисленных с обучения, работавших менее 26 недель до обращения за пособием.

В отдельных российских регионах существуют повышающие районные коэффициенты, за счёт которых пособие могут увеличить. Они действуют в регионах со сложными климатическими условиями (к примеру, Крайнего Севера или Дальнего Востока) и распространяются не только на пособия, но и на сами зарплаты. Ещё местные власти могут вводить специальные надбавки. К примеру, в Москве официально безработным положена доплата в размере 850 рублей и компенсация расходов на транспорт в размере 1650 рублей. Также возможна материальная помощь. На нее могут претендовать те, кто перестал получать пособие по безработице из-за окончания установленного срока выплат. В каждом регионе действует свой коэффициент, на который умножаются базовые минимальный и максимальный размер пособия. Однако в некоторых регионах таких коэффициентов несколько: особенно это характерно для северных субъектов и Дальнего Востока. Таким образом, получается, что в отдельных субъектах РФ размер пособия по безработице может быть существенно выше, чем это предусматривается на федеральном уровне. Проведенный нами анализ показал, что в двенадцати субъектах РФ максимальный размер пособия с учетом региональных коэффициентов превышает 20 тыс. рублей, а в трех субъектах (Республика Саха (Якутия), Сахалинская область и Чукотский автономный округ) размер пособия достигает 25584 рублей.

Отдельную проблему в отечественной правовой системе представляет гарантированность социальных прав предпенсионеров и пенсионеров. В случае если уволенным сотрудником-пенсионером будет предоставлено решение (справка) службы занятости о сохранении за ним среднего заработка за третий месяц, организация обязана произвести соответствующую выплату. При этом Минтруд РФ отмечает, что пенсионер не может быть признан безработным. Таким образом, Минтруд РФ не дал четкого ответа на вопрос. Однако, по нашему мнению, на основании указанных разъяснений можно сделать вывод о том, что

уволенный по сокращению пенсионер вправе претендовать на сохранение за ним среднемесячного заработка за третий месяц после увольнения, если в этот срок он так и не трудоустроился. На основании указанных положений можно сделать вывод о том, что получение пенсии гражданином не является основанием для отказа ему в регистрации в целях поиска подходящей работы. При подаче заявления в нем указывается, претендует ли гражданин на статус безработного или нет. Следовательно, гражданин, в том числе пенсионер, может быть зарегистрирован в целях поиска работы службой занятости без присвоения ему статуса безработного. Судебная практика по вопросу правомерности выплаты сокращенному пенсионеру среднего заработка за третий месяц сложилась неоднозначная. Вместе с этим следует отметить, что более ранние решения судов содержали мнение о том, что рассматриваемая выплата пенсионерам не полагается. При этом такие решения, на наш взгляд, во многом были основаны не на положениях норм законодательства, а в большей степени на субъективной оценке социальной защиты уволенного работника, который утратил средства к существованию<sup>69</sup>. Однако позднее суды стали высказывать противоположную точку зрения, считая необходимым обратить внимание на то, что статья 178 ТК РФ не содержит условия о том, что средний заработок за третий месяц выплачивается только гражданину, имеющему статус безработного. Соответственно, отсутствие у бывшего работника справки о том, что он является безработным, не основание для отказа в выплате<sup>70</sup>. Учитывая изложенное, в случае если уволенным работником-пенсионером будет предоставлено решение (справка) службы занятости о сохранении за ним среднего заработка за третий месяц, организация обязана произвести соответствующую выплату.

С учётом переходного периода по постепенному повышению пенсионного возраста в 2023 году к предпенсионерам относятся мужчины 1963 года рождения и старше и женщины 1968 года рождения и старше.

Предпенсионер – это тот, кому осталось пять и менее лет до того возраста, что даёт право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную. Поскольку трудоустроиться в таком возрасте не всегда получается, им предоставляется возможность получать пособие по безработице. Кроме того, оставшиеся без работы предпенсионеры могут выйти на пенсию на два года раньше. Для получения пособия по безработице предпенсионеру надо быть зарегистрированным в Центре

---

<sup>69</sup> См. например: Апелляционное определение Тверского областного суда от 24.12.2013 № 33-4635, определение Краснодарского краевого суда от 29.08.2013 № 44Г-2427/2013 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

<sup>70</sup> См. например: Апелляционное определение Московского городского суда от 24.08.2018 № 33-36753/2018 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

занятости населения в качестве безработного по месту постоянной регистрации (прописки). Пособие по безработице предпенсионерам платится в особом порядке и при соблюдении определённых условий: увеличенный срок выплат пособий и повышенный размер ежемесячного пособия. Размер и продолжительность выплаты пособия зависят от причины и даты увольнения предпенсионера. Предпенсионерам с длительным трудовым стажем период выплаты пособия ещё дополнительно продлевается.

Так, если предпенсионер обратился в Центр занятости не позднее года со дня увольнения и отработал за этот год не менее 26 недель, то в первые три месяца пособие будет 75% от прошлого ежемесячного дохода, но не более 12792 рублей, в следующие четыре месяца – 60%, после этого – 45% заработка. Если предпенсионер не имеет 26 недель стажа за последний год, пособие назначат в размере 1500 рублей на срок до 12 месяцев<sup>71</sup>.

При этом предпенсионерам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, размер выплаты назначается с учётом районного коэффициента. В течение 12 месяцев предпенсионер может получать пособие (в суммарном исчислении в течение 18 месяцев) – ст. 34.2 Закона № 1032-1 «О занятости населения».

Таким образом, признание человека безработным, а также начисление и выплата ему пособия по безработице являются важными составляющими политики Российской Федерации как социального государства. При этом меры, направленные на снижение безработицы и установление социальных гарантий для безработных, можно разделить на общие и специальные. К общим относят комплексный план развития, направленный на повышение количества рабочих мест, регулирование при помощи налогов, политические меры и улучшение контроля. К специальным мерам (помимо пособия по безработице) – иные меры поддержки, в том числе переобучение (получение новой специальности или повышение квалификации).

#### **4. Порядок регистрации безработных граждан и признание их безработными**

Россияне, оставшиеся без работы (в том числе в нынешние «турбулентные времена»), могут рассчитывать на пособие. Но чтобы получить деньги, придётся встать на биржу труда. В России такие государственные учреждения называют Центрами занятости населения (ЦЗН). Они не только помогают с оформлением пособия, но и выступают

---

<sup>71</sup> Глухов А.В. Трудовое право: практикум. Москва: Российский государственный университет правосудия. 2020. С. 74.

посредником между работодателем и работником, помогая им найти друг друга.

Встать на учет в качестве безработного можно только на основании заявления в формате электронного документа, который может быть отправлен: 1) на портал «Работа России»; 2) на портал Госуслуг РФ; 3) в личный кабинет на сайте Центра занятости населения «Моя работа».

Если гражданин подавал заявление через сайт «Работа в России», то отследить статус заявления можно в личном кабинете. Если статус заявления изменился, то рядом с иконкой отобразится восклицательный знак красного цвета. Нажав на свои ФИО в правом верхнем углу, в открывшемся меню следует выбрать пункт «Оформление пособия по безработице». Если же заявление подавалось через портал Госуслуг, также должны поступать уведомления. Гражданин может связаться с Центром занятости и уточнить о принятом в отношении себя решении. Также, чтобы узнать статус заявки, нужно зайти в личный кабинет на сайте Центра занятости и выбрать раздел «Обращения». Там будет отображена вся информация.

Заявление рассматривается не позднее одного рабочего дня, следующего за днем его направления (за исключением выходных и праздничных нерабочих дней). В случае положительного решения размер и сроки выплаты пособия по безработице указаны в личном кабинете на Единой цифровой платформе «Работа в России». Для просмотра данной информации необходимо в личном кабинете зайти в раздел «Все сервисы», пункт «Заявления», а затем открыть актуальное заявление на содействие в поиске подходящей работы.

Чтобы проверить нахождение на учете в Центре занятости, можно зайти на сайт «Госуслуги». Услуга доступна в разделе «Соцподдержка», далее нужно выбрать «Безработные». Для получения справки не нужно никуда ходить, достаточно оставить заявку на региональном портале госуслуг, и необходимая справка появится в личном кабинете. Также гражданин может узнать свой статус («работающий» или «неработающий») в ПФР (Пенсионном фонде РФ), придя на приём с номером СНИЛС. При этом регистрация гражданина по месту жительства или отсутствие таковой не может служить основанием ограничения или условием реализации прав гражданина.

В субъектах РФ могут быть предусмотрены дополнительные правила и возможности. К примеру, в Москве подать заявление можно через городской портал mos.ru или в личном кабинете на сайте регионального Центра занятости населения.

При желании можно пойти напрямую в ЦЗН и попросить сотрудников оформить заявление в электронной форме. При этом нужно будет сообщить информацию о себе, уровне квалификации и стаже работы. На основе этих данных сотрудники подготовят резюме. В

заявлении необходимо указать, претендует ли гражданин на признание его безработным. В противном случае можно просто попросить ЦЗН о помощи в поиске работы.

Помимо этого, нужно будет лично (независимо от способа подачи заявления) предоставить в службу занятости несколько документов: паспорт, трудовую книжку, документы об образовании, квалификации, обучении, учёных степенях и званиях; справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы или службы по форме 2-НДФЛ (при наличии); индивидуальную программу реабилитации инвалида (при наличии). В ЦЗН могут запросить и другие документы в зависимости от статуса гражданина. К примеру, дети-сироты должны будут предоставить специальную справку из органов опеки и попечительства.

Затем специалисты службы занятости в течение 10 дней по возможности предлагают потенциальному безработному несколько вариантов трудоустройства. В течение двух дней он должен выбрать один из двух вариантов, а в течение трёх – сообщить об итогах собеседования.

Если человек сам отказывается от двух вариантов подходящей работы (в том числе временной) или от двух вариантов профессионального обучения (для тех, кто ищет работу впервые), ему отказывают в официальном статусе безработного. Если с работой или обучением не складывается не по его вине (при этом он не пропустил назначенную явку), то его поставят на учёт в ЦЗН в качестве безработного – фактически через 11 дней после подачи заявления.

Тем не менее получить статус безработного в России стало сложнее. Данную проблему мы связываем с принятием закона, согласно которому с 1 января 2022 года все ЦЗН перешли на оказание услуг только в электронном формате.

Исследование Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН подтвердило, что процедура стала сложнее технически. Кроме этого, она растянулась по времени до 11 дней. Наиболее уязвимые – лица с низкой компьютерной грамотностью и слабым владением техническими навыками.

Аналитики сделали вывод, что реальный уровень безработицы в стране может быть выше. Чтобы решить проблему, эксперты предлагают совершенствовать работу технической поддержки, например, создать специальный чат-бот для помощи гражданам.

Ранее вице-премьер Татьяна Голикова заявила, что январский уровень безработицы в России обновил исторический минимум и составил 3,6%. Число зарегистрированных безработных составляет 563,6 тыс. человек. В простое сейчас находятся 49 тыс. работников. Это на 35 тыс. меньше, чем в начале года. По словам Голиковой, в регионах продолжается реализация дополнительных мер, направленных на

обеспечение занятости. Заключены договоры на участие 24 тыс. человек в оплачиваемых общественных и временных работах.

Таким образом, регистрация в качестве безработного представляет собой формализованный процесс признания за трудоспособным человеком отсутствия официального трудоустройства вследствие подтверждения последним определенного набора юридических фактов, имеющих значение для постановки на учет в качестве безработного. В современную эпоху информатизации данный процесс был значительно облегчен посредством подачи заявления в электронной форме, однако с этим сопряжены определенные проблемы и неудобства для граждан, на которые государству следует незамедлительно реагировать.

## **5. Прекращение и приостановление пособия по безработице**

У лица, официально признанного безработным и получающего соответствующее пособие, появляются также определенные обязанности, неразрывно связанные со статусом безработного. К примеру, гражданину нужно посещать Центр занятости в установленные сроки, но не более двух раз в месяц. Дату первой явки назовут в день постановки на учёт в качестве безработного, затем будут назначать при каждом посещении.

Пособие официальному безработному будут начислять с того дня, когда он получил этот статус, на протяжении всего периода официальной безработицы ежемесячно (при условии регулярной явки и перерегистрации). Выплачивать авансом его не станут.

Получить деньги можно на карту «Мир» или банковский счёт, к которому не привязаны пластиковые карты других расчётных систем. Ещё один вариант – наличный расчёт, в том числе через почтовый перевод.

На протяжении всего срока сотрудничества с Центром занятости человеку нужно будет регулярно проходить перерегистрацию, реагировать на предложенные вакансии, ходить на собеседования или учёбу. Пропуски без уважительной причины могут грозить санкциями вплоть до прекращения выплат.

Если человеку удастся найти работу без помощи ЦЗН, ему нужно будет сообщить об этом специалистам службы, чтобы те лишили его статуса безработного. С учёта в Центре занятости снимают с даты подачи заявления. Остатки пособия (от перерегистрации до даты снятия с учёта в ЦЗН) обычно выплачивают в течение нескольких дней. Если сотрудники ЦЗН сами нашли человеку подходящую вакансию, то они же и снимут его с учёта. Не исключено, что на новой работе человек не задержится, но повторно обратиться в ЦЗН он сможет только через шесть месяцев после снятия с учёта (а деньги вновь начнут выплачивать только через 12 месяцев после предыдущей регистрации в качестве безработного).

Предоставление фальшивых документов или ложных данных о себе грозит не только отказом в регистрации. У человека в таком случае потребуют вернуть всю сумму незаконно полученного пособия и процентов за пользование деньгами. Так, ГКУ «Центр занятости населения Новосергиевского района» обратилось в суд с иском к местной жительнице о взыскании незаконно полученного пособия по безработице.

Рассматривая спор, суд установил, что женщина с 31 июля 2020 года была признана безработной и ей в период с 31 июля 2020 по 30 июля 2021 года выплачивалось пособие по безработице. Общая сумма составила 974615,16 рублей. По результатам проведенной проверки установлено, что ответчик в указанный период работала по срочному трудовому договору в администрации Кутушевского сельсовета, но умышленно скрыла это при обращении за назначением пособия. В силу закона выявленный факт исключал возможность признания ее безработной, следовательно, ответчику необоснованно выплачивалось пособие по безработице. Суд удовлетворил требования истца<sup>72</sup>.

Лишиться пособия можно и до того момента, когда найдётся подходящая работа. Поводы для прекращения и приостановки выплат прописаны всё в том же законе «О занятости». В частности, сразу лишиться пособия и статуса безработного можно из-за неявки в Центр занятости более месяца, осуждения к исправительным или принудительным работам, а также тюремного заключения. Ещё основанием может стать назначение пенсии и смерть получателя.

Службы занятости также могут приостановить выплаты на один месяц, если безработный: отказался от двух вариантов подходящей работы; отказался от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение (для никогда не работавших или не работавших дольше года); явился в ЦЗН в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; был уволен с последнего места работы за нарушение дисциплины или отчислен с места обучения за виновные действия (например, невыполнение каких-то работ); нерегулярно посещает учёбу, не успевает по учёбе или самовольно перестал учиться; нарушил срок перерегистрации без уважительных причин (не касается тех, кто учится); не явился на собеседование или отказался от него в течение трёх дней с того момента, как ему предложили вакансию.

Важный момент: срок, на который приостановят выплату пособия, будет засчитываться в общий период. То есть если человеку положено пособие на протяжении шести месяцев, но на один месяц его приостановили по одной из прописанных в законе причин, то деньги он получит суммарно только пять месяцев.

---

<sup>72</sup> Незаконно получила пособие по безработице // БЕЗФОРМАТА. URL: <https://novosergievska.bezformata.com/listnews/nezakonno-poluchila-posobie-po-bezrabotitce/115900244/> (дата обращения 23.01.2024).

Оставить без пособия могут и случайные гонорары, подобные инциденты имели место на практике. К примеру, один из таких неприятных сценариев – получение гонорара в рамках длительного договора, даже при условии того, что работы по нему были выполнены несколько лет назад.

Таким образом, трудовое право устанавливает конкретные обстоятельства, с наступлением которых действующее законодательство связывает прекращение выплаты пособия по безработице, а в некоторых случаях сокрытие подобных обстоятельств может послужить поводом для судебного иска о взыскании незаконно полученного пособия по безработице.

### **Задания для закрепления пройденного материала**

#### *Основные термины, которые необходимо уяснить*

Рынок труда – вид рынка, который характеризует систему социально-трудовых отношений, позволяющих работодателям удовлетворить потребность в трудовых услугах, предоставляемых людьми в обмен на заработную плату и другие выгоды.

Скрытая безработица – это вид безработицы, при котором фактически рабочая сила на рынке труда не используется, но формально трудовые отношения с работодателями у работников зарегистрированы.

Квота – минимальное количество вакансий, которое работодатели должны выделять под трудоустройство социально незащищенных групп населения.

Неполная занятость – форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем.

Отношения по трудоустройству – это процедурные отношения, связанные с обеспечением гражданином возможности реализовать свою способность к труду, в том числе путем заключения трудового договора.

Служба занятости населения – это структура специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным.

### **Вопросы для обсуждения на семинарских занятиях**

1. Понятие и характеристика рынка труда.
2. Понятие и виды занятости. Формы обеспечения занятости населения.

3. Понятие и правовой статус безработного гражданина, его права и обязанности.

4. Порядок регистрации граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы. Понятие подходящей работы. Порядок признания гражданина безработным.

5. Поддержка безработных граждан. Условия, порядок, размеры и сроки выплаты пособия по безработице.

6. Понятие и виды трудоустройства.

7. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан. Особенности привлечения к труду иностранных работников.

**Дайте определение следующим понятиям:**

Рынок труда – это \_\_\_\_\_

Занятость – это \_\_\_\_\_

Безработный гражданин – это \_\_\_\_\_

Подходящая работа – это \_\_\_\_\_

Трудоустройство – это \_\_\_\_\_

### **Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Соотнесите следующие понятия:

1. Фрикционная безработица.

2. Структурная безработица.

3. Сезонная безработица.

4. Циклическая безработица.

а) Безработица, вызванная устойчивыми институциональными факторами, усложняющими процесс поиска работы;

б) явление, характерное для тех отраслей экономики, деятельность которых находится в непосредственной зависимости от времени года;

в) компонент общей безработицы, который возникает непосредственно в результате циклов экономического подъема и спада;

г) безработица, связанная с краткосрочным периодом, необходимым для поисков новой работы, в связи с получением образования, выходом из декретного отпуска, переездом.

Задание 2. Верны ли следующие суждения?

А. Время, в течение которого гражданин является безработным, не прерывает трудовой стаж и учитывается при начислении пенсии.

Б. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием гражданина с учета в качестве безработного в случае переезда в другую местность.

Варианты ответов:

- 1) оба суждения неверны;
- 2) оба суждения верны;
- 3) верно только А;
- 4) верно только Б.

### **Тестовое задание**

1. Правами работника являются:
  - а) выполнение установленных норм труда;
  - б) соответствие рабочего места требованиям охраны труда;
  - в) соблюдение трудового законодательства;
  - г) выплата в полном объеме заработной платы.
  
2. Могут ли в коллективном договоре быть прописаны социальные гарантии?
  - а) Нет;
  - б) да;
  - в) могут, но не всегда;
  - г) по усмотрению профсоюза.
  
3. Вставьте пропущенные слова. В случае правомерного отказа в признании гражданина безработным он имеет право через... со дня отказа на повторное обращение в органы службы занятости.
  - а) Шесть месяцев;
  - б) один месяц;
  - в) два месяца;
  - г) три месяца.
  
4. Какие документы должен представить работник работодателю?
  - а) Паспорт;
  - б) медицинскую книжку;
  - в) документ об образовании;
  - г) трудовую книжку;
  - д) все вышеперечисленное.
  
5. Безработный предпенсионного возраста с большим трудовым стажем может получать... пособие по безработице, а затем досрочно на... раньше пенсионного возраста получать пенсию по старости.
  - а) Полгода;
  - б) два года;
  - в) год;
  - г) полтора года.
  
6. Сколько грубых нарушений работником своих обязанностей

достаточно для расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

- а) Двух;
- б) одного;
- в) трех;
- г) по усмотрению профсоюза.

7. Государственная политика в области занятости направлена на:

- а) выплату пособия по безработице;
- б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению;
- в) профессиональную подготовку граждан;
- г) профессиональную переподготовку граждан.

8. Укажите основной документ о трудовой деятельности гражданина:

- а) документ о квалификации;
- б) трудовая книжка;
- в) документ об образовании;
- г) заключённый трудовой договор.

9. Субъектами трудового права являются:

- а) физическое и юридическое лицо;
- б) работник и работодатель;
- в) наниматель и гражданин;
- г) граждане.

10. Кто регистрирует гражданина в качестве безработного?

- а) Гражданин самостоятельно;
- б) служба занятости;
- в) администрация города;
- г) работодатель.

11. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более... часов в неделю.

- а) 32;
- б) 35;
- в) 30;
- г) 38.

### Задачи

Задача 1. 17-летний Лавров 14 августа был принят на работу в ресторан с месячным испытательным сроком, указанным в приказе о приеме на работу. Письменный трудовой договор с Лавровым не заключался. 18 августа Лавров поскользнулся на рабочем месте, по итогу

чего сломал ногу. Выйдя на работу 20 сентября, он узнал, что уволен с 18 сентября на основании ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Какие нарушения трудового законодательства были допущены в этом случае?*

Задача 2. 15-летняя Вика после окончания девяти классов решила устроиться на работу, продолжая обучение в 10 классе школы. Начальник маркетинговой компании, куда она обратилась с просьбой о трудоустройстве, принял заявление, так как к нему прилагалась справка о пройденной медкомиссии, но поставил условия:

- отпуск после двух месяцев работы;
- заработная плата выдаётся за количество отработанных часов;
- рабочая смена не менее 6 часов в неделю;
- график работы 6/1.

*Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ обоснуйте.*

Задача 3. 44-летнему Макарову было отказано в приёме на работу в г. Сызрани. Причиной для отказа стали прописка в Москве и возраст. Вместо него на работу взяли 19-летнюю Марию.

*Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ обоснуйте*

## **РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

Актуальность изучения данного блока тем обусловлена необходимостью придерживаться правильного порядка заключения трудового договора и недопущения нарушений закона как со стороны работодателя, так и со стороны работника. В этом разделе даны рекомендации по совершенствованию трудового законодательства применительно к анализируемым понятиям и институтам. Обучающийся должен рассмотреть понятие трудового договора, изучить особенности его заключения и нововведения, принятые за последние два года. Кроме того, в рамках данного блока тем автором дается оценка некоторых новелл трудового законодательства, связанных с процессами цифровизации в обществе. В частности, введенные в действие с первого марта 2022 года изменения в правовом регулировании охраны труда допускают использование средств наблюдения за работниками для контроля безопасности производства работ. Тем не менее указанное оборудование фактически может использоваться для оценки соблюдения работником дисциплины труда. Представляется, что следует внести изменения в трудовое либо процессуальное законодательство, ограничив использование таких доказательств для подтверждения обстоятельств, не связанных с охраной труда.

### **Вопросы для изучения**

1. Заключение трудового договора: его особенности и нововведения.
2. Трудовая дисциплина работника.
3. Злоупотребление правом в трудовых отношениях.
4. Дисциплинарная ответственность работника.

### **1. Заключение трудового договора: его особенности и нововведения**

Любые трудовые отношения начинаются с подписания трудового договора работником и работодателем.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает многовариантность видов работодателей. В ст. 20 ТК РФ помимо категории физических и юридических лиц используется понятие «иного субъекта», наделенного правом заключать трудовые договоры с работниками. Так как сферы использования труда работников по найму постоянно расширяются, хотелось бы более четкого определения в законодательстве субъектов трудового права, которые могут быть работодателями. Следовательно, актуальной остается проблема содержания и объема трудовой правосубъектности работодателя.

Трудовая правосубъектность – это правоспособность,

дееспособность и деликтоспособность субъектов трудовых отношений. Она выступает в качестве необходимого условия для возникновения социально-трудовых правоотношений.

В ТК РФ отсутствуют понятия трудовой правосубъектности, трудовой право- и дееспособности. При этом давать определение субъекта трудового права без определения его правовых границ считаем невозможным. Согласимся с мнением М.В. Селиверстова и Г.Н. Назарбековой, которые сформулировали понятие субъекта трудового права в следующем виде: «Под субъектами трудового права понимаются лица, наделенные трудовой правосубъектностью, т.е. правами, обязанностями и ответственностью, предусмотренными действующим трудовым законодательством»<sup>73</sup>.

Таким образом, в определении подчеркнута то, что независимо от категории работодателя он может вступать в трудовые отношения и быть субъектом трудовых правоотношений только при определении моментов возникновения, прекращения и законодательном закреплении границ всех элементов его трудовой правосубъектности.

Понятие трудовой деликтоспособности, то есть способности нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта участия субъекта в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом, прямо не определяется российским законодательством, хотя широко и достаточно полно освещено в качестве мер ответственности за трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения в статьях ТК РФ<sup>74</sup>.

По-прежнему неоднозначным остается вопрос о правовом статусе работодателей с ограниченной трудовой правосубъектностью (например, бюджетных организаций), а также участие в системе трудовых отношений в качестве работодателей филиалов и представительств юридических лиц<sup>75</sup>. В этой связи отметим необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства в части более четкого определения состава трудовой правосубъектности работодателя, моментов возникновения и прекращения всех составных ее частей у различных видов работодателей, отражения особенностей правового статуса работодателей с ограниченной трудовой правосубъектностью.

Однако зачастую именно работник оказывается наименее защищенной стороной, поэтому так необходимо создать такие условия,

---

<sup>73</sup> Селиверстов М.В., Назарбекова Г.Н. Понятие субъекта трудового права и элементы трудовой правосубъектности // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2021. Т. 21. № 7. С. 105-109.

<sup>74</sup> Сорокина А.И. Вопросы трудовой правосубъектности работодателей // Современные технологии и научно-технический прогресс. 2023. № 10. С. 340-341.

<sup>75</sup> Лада А.С. Трудовая правосубъектность работодателя: правовой анализ. Текст: электронный // Современные научные исследования и разработки. 2018. № 12(29). С. 521-524.

которые не позволят работодателю превышать свои полномочия.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

На практике мы выявили ряд проблем, с которыми приходится сталкиваться работнику и работодателю при заключении трудового договора:

- во-первых, иногда работодатели избегают выполнять обязанности, возложенные на них трудовым законодательством;

- во-вторых, трудовое законодательство содержит положения о поступлении на работу, которые не в полной мере раскрыты в самих же нормах законодательных актов;

- в-третьих, работодатель, пользуясь неустойчивым положением работника, создает такие условия, которые нарушают права работника;

- и наконец, в своем стремлении упростить и улучшить жизнь общества, в связи с последними изменениями трудового законодательства, некоторые цифровые технологии не позволяют работникам в полной мере осуществлять свои права при поступлении на работу.

Рассмотрим более детально каждую из представленных нами проблем.

Одним из самых распространенных нарушений, выявляемых при проверке Государственной инспекцией труда (ГИТ), является то, что работодатель не ознакомляет работника под подпись до начала работы с локальными нормативными актами. Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ это является обязанностью работодателя, которую необходимо выполнить до подписания трудового договора. Законодательством не установлен единый для всех порядок ознакомления с различными локальными актами, связанными с занимаемой должностью работника. Поэтому важным остается сам факт документального подтверждения ознакомления.

Важно учитывать, что если при заключении трудового договора работодатель не ознакомил работника с локальными актами под подпись, то в дальнейшем, при нарушении работником указанных положений, работодатель не имеет права привлекать его к ответственности.

Именно поэтому мы предлагаем следующие рекомендации для преодоления данной проблемы:

- работодатель должен проверить до подписания трудового договора наличие подписей всех работников об ознакомлении с ЛНА;

- работнику необходимо проверить наличие определенных актов (издание таких актов является обязанностью работодателя): правила внутреннего трудового распорядка; локальные нормативные акты по оплате труда, по защите персональных данных, по охране труда.

Еще одна распространенная ошибка со стороны работодателя при приеме на работу – это указание «место работы». Происходит подмена

понятия «рабочее место». Согласно ст. 209 ТК РФ «рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». Также важно учитывать, что указание рабочего места не является обязательным условием, то есть может как указываться, так и не приниматься во внимание, в то время как согласно ст. 57 ТК РФ указание места работы является обязательным условием при заключении трудового договора, за невыполнение которого работодателя ждет административная ответственность<sup>76</sup>. Таким образом, на практике возникает проблема указания места работы ввиду отсутствия законодательного закрепления данного понятия. В связи с этим мы считаем необходимым добавить в статью 209 ТК РФ наряду с другими определениями следующую формулировку: «Место работы – это определение конкретной рабочей территории, содержащее в себе наименование организации и ее точное место нахождения». Особенно важным данный вопрос является для сотрудников, которые принимаются на работу в какое-либо обособленное подразделение или филиал. В таком случае в графе «место работы» следует указывать как наименование обособленного подразделения, филиала, так и его точное местонахождение.

При этом не обязательно включать в данную норму указание точного адреса, так как в таком случае допускается перемещение работника у одного работодателя на иное рабочее место или структурное подразделение, которое не влечет за собой изменение трудовых отношений работника и работодателя, а значит, не требует заключения нового трудового договора.

Особые сложности указание места работы может вызвать при заключении трудового договора о дистанционной работе, когда работником выполняются функции вне стационарного рабочего места. Трудовой кодекс указывает на то, что в данном случае указывается место нахождения работодателя. Мы же считаем, что трудовой договор должен содержать указание на дистанционную работу при определении места работы. Так, например, следует указывать: «Место работы – место фактического исполнения обязанностей, г. Ижевск». Отметим, что 27.04.2022 Президиумом Верховного Суда РФ был утвержден обзор практики по основным ошибкам, которые допускают работодатели при заключении трудовых договоров. Работникам следует обратить внимание на данные нарушения, чтобы предотвратить их допущение в свою сторону.

---

<sup>76</sup> Городилов Д.И. Проблемы защиты трудовых прав при поступлении на работу // Обеспечение безопасности личности, общества и государства в условиях глобализации: правовые и организационные проблемы и перспективы: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистров и молодых ученых. Ижевск: Удмуртский государственный университет, 2022. С. 561-566.

Среди этих нарушений:

1. Отказ в трудоустройстве без указания причин. Это противоречит требованиям ч. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2. Отказ в трудоустройстве из-за обстоятельств, не связанных с деловыми качествами нанимающегося.

3. Отказ в трудоустройстве женщине из-за ее беременности. В данном случае отказ расценивается как дискриминация и будет признан незаконным на основании ч. 3 ст. 64 ТК РФ.

4. Отказ заключить трудовой договор с инвалидом, направленным из ЦЗН по квоте, из-за невозможности создать специальное рабочее место. Это незаконный отказ, ведь трудовое законодательство обязует работодателя выделять или создавать рабочие места для инвалидов, оснащаемые с учетом ограничений их жизнедеятельности.

5. Неоднократное заключение с одним и тем же человеком трудовых договоров на одну и ту же должность с повторением условия об испытательном сроке. Это нарушает трудовые права человека, потому что ч. 5 ст. 70 ТК РФ гарантирует ограниченную продолжительность испытательного срока.

6. В том случае, когда работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.

С 2020 года наиболее актуальной стала тема удаленной работы. В Трудовом кодексе РФ также есть статьи, указывающие на особенности заключения трудовых договоров с дистанционными сотрудниками и регулирующие отношения работников и работодателей в данной форме работы (гл. 49.1 ТК РФ). В основном это касается организационных и технических условий. Кроме того, если у дистанционного работника есть усиленная квалифицированная (или неквалифицированная) электронная подпись, то при наличии усиленной квалифицированной электронной подписи трудовой договор можно подписать в форме электронного документа (ст. 312.3 ТК РФ). Если же электронная подпись отсутствует у одной или обеих сторон, то трудовой договор можно подписать обычным способом. Подписанный со стороны работодателя трудовой договор отправляется сотруднику почтой, курьером или другим удобным способом и так же получается обратно с подписью работника. Стоит обратить внимание на то, что работодатель обязан оформить с сотрудником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ). Таким же способом можно подписывать приказы и локальные нормативные акты<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup>Палкина К.А. Заключение трудового договора: его особенности и нововведения // Молодежь и наука 2022: к вершинам познания. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022. С. 74-80.

Таким образом, при заключении трудового договора стоит обращать внимание на основные пункты, в которых часто бывают упущения (например, неверно указан размер оплаты труда, ведь порой размер заработной платы по договору не превышает МРОТ, что нарушает законодательство, либо же фактическая отличается, зачастую в меньшую сторону, от договорной). Кроме того, за 2021 и 2022 годы трудовое законодательство подверглось некоторым изменениям и был внесен ряд новшеств, которые кажутся разумными и уместными в связи с развитием общества. Это также расширяет возможности как работников, так и работодателей и в определенной мере упрощает процесс приема на работу (как, например, возможность подписывать договоры с помощью электронных подписей или отмена необходимости издавать указ о приеме на работу).

Одной из основных обязанностей работодателя по трудовому договору является обеспечение безопасных условий труда, и определение того, насколько безопасны или опасны эти условия, производится с помощью специальной оценки.

Безопасный труд – это деятельность, при которой предоставляются безопасные условия труда. Соответственно, безопасные условия труда – это обеспечение наиболее комфортных и безопасных факторов для работника при выполнении им своих функциональных обязанностей.

Конечно, существуют работы, где невозможно обеспечить полную безопасность. Это ряд отраслей промышленности, горнодобывающих предприятий и перерабатывающих предприятий. Законодательство предписывает компенсацию вредного воздействия факторов на работников путем предоставления дополнительного отдыха, обязательств работодателя по предоставлению средств защиты, контролю за состоянием здоровья, установлению сокращенного рабочего времени.

Следующей распространенной проблемой в трудовом законодательстве является заключение срочного трудового договора. Нередко работодатели злоупотребляют своими полномочиями, и в связи с этим на практике наблюдается необоснованное заключение срочного договора и ущемление прав работников, с которыми такие договоры заключаются.

Важно отметить, что Международная организация труда также обозначает необходимость введения дополнительных гарантий работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор. Так, например, в Рекомендации МОТ от 1982 года № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» содержится положение о том, что срочные договоры заключаются с целью уклонения от предоставляемой защиты, которая закреплена в Конвенции МОТ 1982 года, а значит, следует создать условия, препятствующие использованию

такого рода договоров на определенный срок<sup>78</sup>.

Проблемы заключения трудового договора нередко встречаются в судебной практике. Таким, например, было дело гражданина Сысоева, с которым заключался срочный трудовой договор сроком на один год 11 лет подряд. После этого, когда истек срок последнего трудового договора, охранное предприятие отказалось заключать новый, и мужчина остался без работы. Однако Конституционный суд признал действия работодателя законными в силу ч. 1 ст. 59: «с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой»<sup>79</sup>.

Мы считаем, что ситуации, подобные делу Сысоева, являются ущемлением прав работников. Необходимо ограничить количество срочных трудовых договоров, заключаемых друг за другом с одним и тем же работником. Если же после установленного числа работодатель намерен продолжать трудовые отношения с работником, срочный договор приобретает характер «на неопределенный срок». Либо же установить дополнительные гарантии для работника, с которым трудовые отношения будут прекращены по истечении установленного количества срочных трудовых договоров.

Наконец, рассмотрим одну из самых «современных проблем» в трудовом праве. Речь пойдет о переводе трудовых книжек с бумажного носителя на электронный формат.

По нашему мнению, переход на цифровой формат влечет за собой некоторые трудности для работника. Во-первых, любая электронная система – это технический организм, а он, как мы знаем, не защищен от возможных сбоев. В связи с этим появляется возможность утери каких-либо данных, либо же сроки фиксирования информации в электронной трудовой книжке могут быть сдвинуты. Так, например, у работодателя при заключении трудового договора с работником отсутствует уверенность, что работник уже уволился с прошлого места работы. Эта неосмотрительность приводит к тому, что спустя время, когда сотрудник приносит трудовую книжку или работодатель получает электронный доступ к информации, оказывается, что запись об увольнении сделана позже даты приема на новую работу. В то же время не исключен риск для

---

<sup>78</sup> О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация № 166 Международной организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1991-1996.

<sup>79</sup> По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева: Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2020. № 4.

работника утечки его персональных данных в сеть.

Согласно новому законодательству формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются<sup>80</sup>.

В то время как работникам, уже имеющим бумажный носитель, предоставляется право выбора перехода на электронный формат, с возможностью сохранения привычного варианта.

В связи с этим считаем необходимым внести в данное положение изменения, которые позволили бы работникам, устраивающимся на работу впервые, сохранять возможность выбора ведения трудовой книжки. На наш взгляд, нет полной необходимости отменять электронный формат, так как он обладает рядом преимуществ. Но и принудительный перевод на цифровые технологии не обеспечивает полную защиту прав работника.

Одной из причин нарушения прав работника при переходе на цифровой формат является недостаточная квалификация кадровых работников, которые не всегда имеют полную осведомленность о правилах ведения электронных трудовых книжек.

Подводя итоги вышесказанного, предлагаем внести следующие изменения в нормы, затрагивающие вопросы трудового права.

1) Ввести понятие места работы в ст. 209 ТК РФ: «Место работы – это определение конкретной рабочей территории, содержащее в себе наименование организации и ее точное место нахождения».

2) Установить ограниченное количество срочных трудовых договоров, следующих друг за другом, в отношении одного работника, с предоставлением ему дополнительных гарантий.

3) Сохранить за работниками, заключающими трудовой договор впервые, право выбора при оформлении трудовой книжки.

## **2. Трудовая дисциплина работника**

Трудовая дисциплина, несомненно, является основополагающим фактором, который должен соблюдаться каждым участником трудовых отношений не только для более быстрого и результативного достижения управленческой и производственной деятельности, но и для предотвращения несчастных случаев и межличностных конфликтов. Соответственно, высокий уровень соблюдения трудовой дисциплины является показателем успешности и качества организаций.

---

<sup>80</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде: Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021). П. 8 ст. 2 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 24.01.2024).

В случаях, когда правила трудовой дисциплины игнорируются участниками трудовой деятельности, результатом становится невозможность достижения поставленных целей, для которых и был организован совместный трудовой процесс.

Значимость соблюдения трудовой дисциплины выражается в следующих необходимых факторах:

1) Установление и стабильное поддержание правопорядка в трудовых коллективах;

2) Воспитание самодисциплины у работников для того, чтобы те добросовестно выполняли свои обязанности;

3) Установление в рабочей среде адекватного морально-психологического климата, который должен выражаться в уважении труда друг друга, а также чести и достоинства.

Соответственно, можно говорить о том, что дисциплина труда является одним из наиболее важных условий для совместной продуктивной работы.

Понятие дисциплины труда в законодательстве конкретизируется и дополняется таким термином, как правила внутреннего распорядка. Данные правила позволяют поддерживать трудовую дисциплину, повышать эффективность и качество работы, а также способствовать разумному распределению рабочего времени<sup>81</sup>.

За несоблюдение правил внутреннего распорядка следуют соответствующие нарушения санкции. К нарушениям дисциплины труда относят следующее:

1) нахождение сотрудника вне рабочего места без уважительных на то причин в рабочее время (в течение четырех и более часов в продолжение рабочего дня);

2) отказ работника от исполнения своих трудовых обязанностей без уважительной на то причины (в случае если изменениям подвергаются существенные условия труда, то это будет основанием для прекращения трудовых отношений, а не нарушением трудовой дисциплины);

3) уклонение или отказ от прохождения медицинского освидетельствования без уважительных на то причин (распространяется только на некоторые профессии), а также отказ от прохождения в рабочее время специального обучения, сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации (если данное условие является обязательным для допуска к работе).

За совершение дисциплинарного проступка, а также за неисполнение

---

<sup>81</sup> Тимофеева А.Д. Соблюдение трудовой дисциплины как одна из важных составляющих обязанностей работника // Лучшая исследовательская статья 2023: Сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 24 мая 2023 года. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. С. 50-54.

или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей наступают соответствующие дисциплинарные взыскания, которые регламентируются статьей 192 Трудового кодекса РФ. К ним относят:

1) Замечание. Целью данного взыскания является пресечение действий работников, в результате которых наносится вред производственному процессу, поддержание дисциплины внутри трудового коллектива. Также замечание несет в себе воспитательную функцию. Работодатель вправе объявить работнику замечание, если, по его мнению, работник халатно относится к выполнению своих трудовых функций, исполняет их не в полном объеме или с недостаточным качеством.

2) Выговор. Работодатель вправе объявить выговор за грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, совершенного впервые, либо за повторные нарушения трудовой дисциплины при наличии неснятых замечаний. Выговор могут объявить за постоянные длительные отсутствия на рабочем месте в рабочее время или опоздания, за уклонение от прохождения обязательных инструктажей и сдачи экзаменов по технике безопасности и др.

3) Увольнение. Перечень оснований, по которым работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор, перечислен в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обратим внимание на то, что за каждый проступок может применяться только одно дисциплинарное взыскание, то есть за одно нарушение применяется не более одного взыскания. Иные дисциплинарные взыскания, которые не предусмотрены российским законодательством, запрещены.

Важно отметить, что в каждом конкретном случае работодатель должен доказать наличие оснований для расторжения трудовых правоотношений надлежащими доказательствами. Обстоятельства, которые свидетельствуют о наличии определенных оснований для увольнения, должны быть надлежащим образом оформлены и зафиксированы.

Одним из ограничений увольнения законодатель называет расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Рассмотрим пример судебной практики. Так, работодатель решил сократить сотрудницу и запросил сведения о ней в органах соцзащиты. Ему сообщили, что женщина не является одинокой матерью, и он уволил ее. Сотрудница обратилась в суд.

Первая инстанция не увидела нарушений. Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. У женщины не было статуса одинокой матери, но ее могли приравнять к данной категории. Перечень таких

случаев открытый. Работница одна воспитывала ребенка, находилась в разводе и не получала алиментов. Это послужило одной из причин, почему сотрудницу восстановили<sup>82</sup>.

Еще одной из причин увольнения является прогул. Правоприменительная практика очень разнообразна в этом вопросе. Так, сотрудник собрался в отпуск за границу. Он приобрел тур с вылетом в субботу, однако позже его перенесли на пятницу. Работник согласовал с руководителем отгул на этот день, но после отпуска его уволили за прогул. Три инстанции сочли, что изменение даты вылета к месту отдыха – это уважительная причина невыхода на работу. Сотрудник предупредил руководство о сложившейся ситуации. Увольнение признали незаконным<sup>83</sup>.

На практике работодатели часто сталкиваются с ситуациями, когда работники, отсутствующие на рабочем месте в рабочее время, в качестве оправдания своего отсутствия приносят больничные листы. В этой связи работодателю необходимо помнить, что увольнение за прогул является одним из видов дисциплинарных взысканий и его необходимо применять с учетом норм ст. 193 ТК РФ.

Согласимся с выводом Д.А. Шапортова о том, что в Российской Федерации сложилась устойчивая практика по вопросу признания права работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на основании прогула в случае отсутствия трудоспособного работника на рабочем месте после истечения срока для закрытия листка нетрудоспособности<sup>84</sup>.

В связи со всем вышесказанным мы считаем целесообразным согласиться с точкой зрения С.А. Емельяновой, которая полагает необходимым внесение следующих дополнительных пунктов в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>85</sup>:

«65». При регулировании трудовых отношений судам следует принимать во внимание, что перечень оснований, регламентирующих основания для признания женщины одинокой матерью, – открытый.

---

<sup>82</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2022 по делу № 88-14515/2022 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.01.2024).

<sup>83</sup> Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2022 по делу № 88-15373/2022 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 21.01.2024).

<sup>84</sup> Шапортов Д.А. Правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии больничного // Алтайский юридический вестник. 2021. №1(33). С. 169.

<sup>85</sup> Емельянова С.А. Актуальные проблемы увольнения работника по инициативе работодателя // Вопросы российской юстиции. 2022. № 21. С. 338-347.

«66». В случае неявки на работу работнику должно быть предоставлено достаточное время для объяснения причины неявки (прогула).

«67». Не следует рассматривать как основание увольнения за прогул изменение даты вылета самолета работника, следующего в отпуск, если дата вылета перенесена помимо воли работника, который согласовал с руководителем возможность получения отгула. Изменение даты вылета к месту отдыха – это уважительная причина невыхода на работу.

«68». В локальных нормативных актах или актах социального партнерства работодателям следует воздержаться от установления дополнительных оснований увольнения работников за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей.

Подводя итог, можно сказать о том, что соблюдение трудовой дисциплины является обязательным условием для всех участников трудовых правоотношений. Как упоминал Н.Г. Александров, именно соблюдение трудовой дисциплины является отличительной чертой трудовых правоотношений<sup>86</sup>.

Без соблюдения трудовой дисциплины никакая организация не сможет корректно, продуктивно и безопасно функционировать. Именно она позволяет наиболее эффективно и качественно достигать поставленных организацией целей, дает возможность работникам исполнять свои обязанности в полной мере, способствует охране здоровья во время трудовой деятельности.

### **3. Злоупотребление правом в трудовых отношениях**

В связи с постоянным развитием и усложнением общественных отношений расширяется перечень прав и свобод человека, что создает ранее неизвестные возможности для злоупотребления правом. Данная проблема явно прослеживается в трудовой сфере, и чаще всего это обуславливается тем, что в трудовом законодательстве имеются пробелы и недоработки.

В настоящее время в Трудовом кодексе РФ положения о злоупотреблении правом в трудовых отношениях практически не предусмотрены, не дано понятия этого термина, также там не рассмотрены правовые последствия при его обнаружении, и ТК РФ не регулирует пределы осуществления трудовых прав как работниками, так и работодателями. Так, в Трудовом кодексе РФ о злоупотреблении правом как о самостоятельном правовом явлении содержится информация лишь в статьях 355 и 356, посвященных принципам деятельности, основным

---

<sup>86</sup> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Москва: Проспект, 2008. 344 с.

задачам и полномочиям Федеральной инспекции труда. Тем не менее налицо существенный пробел в законодательстве, которым нередко пользуются субъекты трудовых отношений.

Несмотря на то, что понятие злоупотребления правом вообще и в трудовых отношениях в частности изучается уже довольно длительное время, удовлетворительного определения данного правового феномена до сих пор не сформулировано. В целом можно согласиться с мнением, что злоупотребление правом представляет собой превышение прав, возможностей или привилегий, предоставленных законом или трудовым договором, с целью получения незаконных выгод или нанесения ущерба другой стороне в трудовых отношениях.<sup>87</sup>

Злоупотребление правом действительно сложно отнести к какой-то одной из категорий. К правонарушению его нельзя отнести, потому что злоупотребление не нарушает какую-то конкретную норму закона, однако и к правомерным действиям это тоже невозможно отнести, так как в данном случае это явление посягает на интересы иного лица. Обнаружить и доказать недобросовестность деяний работника или работодателя также достаточно трудно, так как они в принципе не нарушают закон и их действия выглядят правомерными, хотя субъекты и злоупотребляют нормами и недостатками Трудового кодекса.

В свою очередь, работодатель может злоупотреблять правом в следующих случаях.

- Установление неправомερных ограничений в трудовых отношениях. Это может происходить, когда работодатель настаивает на выполнении работником неоплачиваемых работ, нарушает правила и процедуры увольнения и устанавливает необоснованные сроки испытания.

- По причине правовой неграмотности большого числа работодателей (особенно из числа индивидуальных предпринимателей и руководителей малых предприятий).

- Еще одним примером злоупотребления правом является дискриминация в трудовых отношениях. Такое происходит, когда работодатель отказывается принимать на работу или увольняет работника по причине его расы, пола, возраста, инвалидности и т.д. Такие действия нарушают права работников и могут привести к юридическим последствиям для работодателя.

- Кроме того, злоупотребление правом может проявляться в форме несоблюдения правил и процедур, установленных законодательством. Это может включать нарушение правил охраны труда, несоблюдение трудовых договоров, неправомерное использование личных данных работников и т.д.

---

<sup>87</sup>Грабовский И.А., Лиликова О.С. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Научные ведомости. Серия: Философия, социология, право. 2013. № 23(166). С. 147-150.

Важно сказать о том, что в Трудовом кодексе РФ не закреплены правовые последствия за злоупотребление правом субъектами трудовых правоотношений, однако в отдельных и особых случаях административным и уголовным законодательством предусматриваются меры воздействия в виде штрафа и компенсаций. И именно этот факт влияет на систематическое нарушение пределов осуществления прав работниками и работодателями. Целесообразно в ТК РФ создать норму, в которой предусматривались бы конкретные виды злоупотреблений и определенные правовые последствия за их применение. Помимо юридической ответственности, могут возникать неформальные последствия в виде негативной реакции со стороны общественности и клиентов компании, что способно повлечь к снижению доходов и ущербу для бизнеса в целом, а также к потере доверия со стороны работодателя и коллег. Это может привести к сокращению возможностей для дальнейшего профессионального и карьерного роста работника<sup>88</sup>.

Для предотвращения злоупотребления правом в трудовых отношениях выделяют различные способы, которые могут использоваться как работниками, так и работодателями.

В частности, работникам в период осуществления своих трудовых функций следует изучать свои права и обязанности, которые закреплены в трудовом законодательстве, и не нарушать их. Если же работник стал жертвой злоупотребления правом со стороны работодателя, он может обратиться в органы надзора и контроля, например в инспекцию труда, для защиты своих прав.

Работодатели, в свою очередь, должны следить за соблюдением трудового законодательства, разрабатывать и соблюдать внутренние правила и процедуры, проводить адекватную оценку дисциплинарных санкций и принимать их только при наличии достаточных оснований. Также работодатели могут использовать различные методы для предотвращения злоупотребления правом, например, создание системы внутреннего контроля и аудита. Кроме того, работодатель может создать условия, при которых работник будет расширять свои знания в области использования собственных прав и знать о возможной ответственности за невыполнение трудовых обязанностей. Обучение проводится в виде семинаров, тренингов или обучающих программ, которые охватывают различные аспекты трудового права.

В судебной практике есть множество других ситуаций, в которых за кем-либо из субъектов обнаруживается злоупотребление правом.

Так, например, в одном деле работник обратился в суд в связи с тем, что он был отстранен от работы и лишен премии из-за

---

<sup>88</sup> Полетаева А.В. Проблемы злоупотребления правом субъектами трудовых отношений // Научные горизонты. 2023. № 5 (69). С. 26-32.

неудовлетворительного прохождения в установленном порядке очередной проверки знаний правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов. Истец сослался на то, что проверка знаний, в частности, осуществлялась по вопросам, которые не касаются напрямую его должностных обязанностей. Он посчитал незаконным свое отстранение от работы. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) в своем апелляционном определении от 21 марта 2022 г. признала, что указанные в деле обстоятельства являются злоупотреблением права со стороны работодателя. Данные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении ответчиком предоставленными ему правами с использованием превалярующего положения как работодателя и нарушении прав работника как более слабой стороны в трудовых отношениях<sup>89</sup>. В связи с этим требования работника о взыскании недоначисленной премии и морального вреда были удовлетворены.

Также в судебной практике немало дел, в которых выявляется злоупотребление со стороны работников, когда они сами уклоняются от того, чтобы получить свою трудовую книжку назад, а работодатель не может вернуть её, так как не знает о месте нахождения работника. Такие работники обращаются в суд и требуют от работодателя компенсацию за то, что они якобы не могли трудоустроиться из-за отсутствия трудовой книжки, однако суды не удовлетворяют данные иски и встают на сторону ответчиков.

Для разрешения исследуемой проблемы необходимо внести дополнения в Трудовой кодекс. Ведь ст. 1 ТК РФ гласит: «Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей», – и к данным целям нужно стремиться, достигать их. Нужно ввести в ТК понятие злоупотребления правом, которое будет наиболее объективным и ясным, ведь данный вопрос исследуется не один год, разъяснить правовые последствия для тех, кто злоупотребляет правами, а также четко установить пределы реализации трудовых прав субъектами этих отношений<sup>90</sup>.

По нашему мнению, это бы значительно снизило количество судебных тяжб между работниками и работодателями по поводу злоупотребления субъективными правами сторонами трудовых

---

<sup>89</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21.03.2022 № 33-793/2022 по делу № 2-1525/2021 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 20.01.2024).

<sup>90</sup> Тисло А.К. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Современные проблемы экономического развития: Материалы Всероссийской научной студенческой конференции. Омск: Омский государственный технический университет, 2023. С. 120-123.

правоотношений, а также снизило бы случаи злоупотребления правом в трудовых отношениях, так как граждане хотя бы осознавали недопустимость данного явления. Также появление в Трудовом кодексе понятия злоупотребления правом упростило бы решение дел судам и приводило бы в схожих ситуациях со злоупотреблением правом к единому решению. Бывает, что при разрешении трудовых споров с аналогичными фактами суды принимают отличные друг от друга решения: где-то иски подлежат удовлетворению, а где-то нет.

Таким образом, злоупотребление правом в трудовых отношениях не только негативно влияет на отношения между работодателем и работником, но и может привести к серьезным юридическим последствиям. Для предотвращения злоупотребления правом необходимо не только законодательно регулировать соответствующие вопросы, но и обеспечивать эффективное применение законодательства на практике.

Также стоит уделить внимание рекомендациям для работодателей и работников, которые помогут избежать злоупотребления правом в трудовых отношениях. Например, работодателям следует обеспечивать правильное формулирование условий трудового договора, а также избегать произвольного изменения трудовых условий. Работники, в свою очередь, должны знать свои права и обязанности, а также не злоупотреблять своими правами в ущерб интересам работодателя. Необходимо соблюдать баланс между правами и обязанностями сторон трудовых отношений, чтобы достичь справедливых и эффективных результатов для всех участников.

В заключение стоит сказать о том, что злоупотребление правом является серьезным нарушением в трудовых отношениях, которое может привести к негативным последствиям для всех сторон. Проблема существования нарушений норм Трудового кодекса РФ заключается в том, что на эти нарушения чаще всего идут и работник, и работодатель осознанно и по обоюдному согласию. Обозначив выше основные проблемы злоупотребления правом субъектами трудовых отношений, можно сделать вывод о том, что они отличаются определенной степенью сложности и, к сожалению, нет уверенности в том, что в ближайшее время и за короткий срок они будут устранены, однако не стоит допускать их игнорирования. Предложенные методы по решению данных проблем могут лишь направить и мотивировать, эффективность и результативность их применения будут зависеть только от желания и инициативы сторон трудовых отношений.

#### **4. Дисциплинарная ответственность работника**

Дисциплинарная ответственность является одним из ключевых институтов трудового права, регулирующих поведение работников и обеспечивающих надлежащее исполнение ими своих трудовых

обязанностей. Данный вид юридической ответственности представляет собой совокупность норм, предусматривающих применение мер дисциплинарного взыскания к работникам за совершение дисциплинарных проступков.

Дисциплина труда остается актуальной проблемой во всех сферах. Нарушения принимают различные формы, включая отсутствие пунктуальности, игнорирование рабочих процедур, утечку конфиденциальной информации и другие. Важно, чтобы соблюдение правил было не только обязательством, но и культурой и стандартом поведения для всех участников.

Правовым проблемам регулирования дисциплины труда посвящено значительное количество работ отечественных авторов. Тем не менее, одним из недостаточно исследованных вопросов остаются актуальные проблемы применения механизма дисциплинарной ответственности к работникам.

В научной литературе и правоприменительной практике отсутствует единая трактовка понятия «дисциплинарная ответственность». Трудовое законодательство не содержит легального определения данного термина. Вместе с тем, опираясь на нормы трудового права, а также результаты научных исследований, можно прийти к выводу, что дисциплинарная ответственность представляет собой предусмотренную трудовым законодательством обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, претерпевать неблагоприятные последствия, выраженные в форме дисциплинарного взыскания, применяемого в установленном порядке уполномоченным органом работодателя<sup>91</sup>.

Одной из ключевых проблем применения дисциплинарной ответственности к работникам является отсутствие четкого законодательного определения понятия «трудовые обязанности». В контексте дисциплинарной ответственности определяющее значение имеет именно это понятие, поскольку неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей является основанием для применения мер дисциплинарного взыскания.

Понятие «трудовые обязанности» не раскрывается законодателем и не является устоявшимся с точки зрения единого подхода к его пониманию ни в науке трудового права, ни в правоприменительной практике. В соответствии с абзацем вторым части второй статьи 21 ТК РФ работник обязан «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности,

---

<sup>91</sup> Римашевская Е.А. К вопросу о понятии дисциплинарной ответственности работников // Актуальные вопросы современной науки: теория, технология, методология и практика: Сборник научных статей по материалам XII Международной научно-практической конференции, Уфа, 21 апреля 2023 года. Том 2. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2023. С. 192-199.

возложенные на него трудовым договором». Указанной нормой корреспондирует часть первая статьи 192 ТК РФ, устанавливающая в качестве основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей». Отсюда следует вывод, что в качестве источника трудовых обязанностей законодатель закрепляет трудовой договор.

Однако возникает вопрос квалификации иных обязанностей работника, вытекающих из трудовых отношений, но в то же время не закрепленных в трудовом договоре. В целях устранения данной правовой коллизии предлагается внести изменения в статью 21 ТК РФ, предусматривающие, что работник обязан добросовестно исполнять все трудовые обязанности, возложенные на него в рамках трудовых отношений, в частности, исполнять обязанности, определенные трудовым договором.

Такой подход позволит решить проблему правового обоснования привлечения работника к ответственности за нарушение обязанностей, не закрепленных в трудовом договоре, но вытекающих из трудовых отношений и являющихся по своей природе трудовыми обязанностями, например, обязанностей, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя, должностными инструкциями, распоряжениями и указаниями руководства и т.д.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить к работнику следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. Замечание – наиболее мягкая форма дисциплинарного взыскания, которая применяется за незначительные нарушения трудовой дисциплины.
2. Выговор – более строгая мера дисциплинарного взыскания, применяемая за более серьезные проступки или повторные нарушения после наложения замечания.
3. Увольнение по соответствующим основаниям – самая суровая мера дисциплинарной ответственности, которая может быть применена в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ (например, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, грубое однократное нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия и др.).

Следует отметить, что согласно ч. 2 ст. 192 ТК РФ федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также иные дисциплинарные взыскания.

Актуальной проблемой дисциплинарной ответственности работников является отсутствие в трудовом законодательстве четкого разграничения между такими видами дисциплинарных взысканий, как

замечание и выговор. В соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям<sup>92</sup>.

Вместе с тем трудовое законодательство не устанавливает характерных различий между замечанием и выговором, что вынуждает работодателей делать выбор в пользу того или иного взыскания, основываясь исключительно на последовательности их упоминания в ТК РФ. Применяется принцип «от более мягкого к более строгому».

В большинстве случаев замечание применяется к работнику за совершение им незначительного дисциплинарного проступка, не повлекшего неблагоприятных последствий для работодателя, в ином случае применяется выговор или увольнение по соответствующим основаниям. При этом замечание и выговор могут в одинаковой степени применяться к работникам за одни и те же дисциплинарные проступки.

Особую проблему представляет ситуация, при которой работник, имеющий дисциплинарное взыскание в виде замечания и повторно совершивший дисциплинарный проступок, может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей на том же основании, что и работник, имеющий выговор. Это представляется спорным с точки зрения соблюдения принципа соразмерности дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка<sup>93</sup>.

В целях защиты прав работников, а также разделения последствий применения таких дисциплинарных взысканий, как замечание и выговор, представляется целесообразным внести изменения в пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ, предусматривающие возможность увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание в виде выговора. При наличии у работника замечания повторный дисциплинарный проступок должен повлечь применение к нему более строгого взыскания – выговора, но не увольнения.

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности регламентирован статьями 192-194 Трудового кодекса Российской

---

<sup>92</sup> Бабицкая П.Е. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности // Актуальные проблемы правовых, экономических и гуманитарных наук: Материалы XIII Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов, магистрантов и студентов. В 2-х частях, Минск, 20 апреля 2023 года. Минск: Учреждение образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий», 2023. С. 93-95.

<sup>93</sup> Степунина А.А. Ответственность по трудовому праву России // Исследовательский проект года 2023: Сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 05 июня 2023 года. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. С. 32-36.

Федерации. Основными этапами данной процедуры являются: 1) фиксация факта совершения дисциплинарного проступка; 2) затребование письменного объяснения у работника; 3) издание приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Фиксация факта совершения дисциплинарного проступка является отправной точкой всей процедуры. Работодатель обязан надлежащим образом зафиксировать обстоятельства проступка, поскольку в дальнейшем именно эти материалы станут основным доказательством при рассмотрении возможных споров о законности наложенного взыскания. Для фиксации факта проступка могут быть использованы различные средства: акты, составленные с участием других работников, свидетельские показания, информация из системы пропускного контроля, записи с видеокамер, служебные записки непосредственного руководителя провинившегося работника, жалобы клиентов и т.д.

Необходимо отметить, что в зависимости от конкретного характера проступка способы его фиксации могут различаться. Например, для фиксации факта опоздания на работу или прогула наиболее подходящим средством является информация из системы пропускного контроля. В случае невыполнения трудовых обязанностей наиболее убедительным доказательством послужит служебная записка непосредственного руководителя провинившегося работника. Если имело место разглашение коммерческой тайны, жалобы клиентов могут стать весомым свидетельством этого факта.

Следующим этапом процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности является затребование у работника письменного объяснения по факту совершенного проступка. Данная обязанность работодателя закреплена в статье 193 Трудового кодекса РФ. Работник обязан представить объяснение в течение двух рабочих дней. Если он в установленный срок не представил объяснения, об этом необходимо составить соответствующий акт.

Важно подчеркнуть, что у работника отсутствует обязанность предоставлять объяснения по факту проступка. Работодатель не вправе принуждать работника к даче объяснений. Согласно разъяснениям Верховного Суда РФ отказ работника от объяснения причин дисциплинарного проступка сам по себе не может рассматриваться как отягчающее обстоятельство при выборе меры дисциплинарного взыскания. Тем не менее, в целях обеспечения объективности процедуры привлечения к ответственности работодателю рекомендуется затребовать объяснения. Данное требование должно быть оформлено в письменном виде, и работодатель должен располагать доказательствами факта направления требования работнику (почтовые уведомления, расписка работника в получении требования и т.п.).

В случае если работник ссылается на наличие уважительных причин, по которым он допустил дисциплинарный проступок, работодатель обязан провести проверку обстоятельств, на которые он указывает, и убедиться в их достоверности. В качестве уважительных причин могут рассматриваться непредвиденные природные явления, чрезвычайные обстоятельства (стихийные бедствия, пожары и т.д.), необходимость явки в суд или органы полиции, болезнь работника или его ребенка и др. Работодателю необходимо проверить наличие подтверждающих документов (справок, сообщений в СМИ и т.п.). Если причины будут признаны уважительными, то применение дисциплинарного взыскания является неправомерным, и работник может оспорить его в судебном порядке, а также потребовать компенсацию морального вреда.

В этой связи актуальной проблемой применения дисциплинарной ответственности к работникам является отсутствие в трудовом законодательстве норм, обязывающих работодателя проводить служебную проверку (расследование) по каждому факту совершения работником дисциплинарного проступка<sup>94</sup>. Как показывает практика, работодатели нередко применяют дисциплинарные взыскания к работникам, не проводя должным образом служебное расследование для установления всех обстоятельств инцидента. Это может приводить к нарушению принципов обоснованности и справедливости привлечения к дисциплинарной ответственности<sup>95</sup>.

В науке трудового права отсутствует общепризнанное понятие служебной проверки в контексте применения дисциплинарных взысканий. Вместе с тем, обобщая имеющиеся в литературе подходы, служебную проверку можно определить как деятельность работодателя (его представителей) по всестороннему, полному и объективному сбору и исследованию документов, материалов, сведений, объяснений участвующих лиц для установления фактов и обстоятельств, необходимых для принятия решения о наличии или отсутствии в действиях работника состава дисциплинарного проступка и оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

---

<sup>94</sup> Коссов И.А. Служебная проверка как элемент процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Юридическая ответственность: современные проблемы теории и практики: Сборник статей XXIII Международной научной конференции, Москва, 12 апреля 2023 года / Под редакцией Н.И. Архиповой, С.В. Тимофеева, И.А. Беляевой. Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2023. С. 244-251.

<sup>95</sup> Безлепкин И.В. Некоторые вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности работника // НАУКА и ЧЕЛОВЕК в НОВОМ МИРЕ: Сборник статей II Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 25 мая 2023 года. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. С. 43-47.

Предметом служебных проверок являются факты, содержащие признаки дисциплинарных проступков – неисполнения или ненадлежащего исполнения работниками возложенных на них трудовых обязанностей. Основная цель проведения таких проверок заключается в объективном установлении всех обстоятельств, имеющих значение для правомерного и обоснованного решения вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Для эффективного функционирования института служебных проверок представляется целесообразным принятие работодателями локальных нормативных актов, регламентирующих порядок их проведения: основания назначения, порядок формирования комиссий, их права и обязанности, сроки, формы оформления результатов и др. Соблюдение установленного порядка проведения служебных проверок будет являться важной гарантией законности и обоснованности применения к работникам мер дисциплинарного взыскания.

В перспективе целесообразно рассмотреть вопрос о законодательном закреплении института служебных проверок путем внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ. Это позволит работодателям руководствоваться единообразными правилами и не допускать нарушений прав работников при привлечении их к дисциплинарной ответственности.

Заключительным этапом процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности является издание работодателем приказа о применении конкретного дисциплинарного взыскания. Работника необходимо ознакомить с данным приказом под подпись. В случае если работник отказывается или уклоняется от ознакомления с приказом, работодатель должен оформить соответствующий акт с привлечением свидетелей.

Верховный Суд РФ указал, что не любой сотрудник компании вправе подписывать документы или запрашивать объяснения в рамках процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Это право имеют только орган управления юридического лица или иное уполномоченное надлежащим образом лицо (доверенностью, приказом, локальным нормативным актом). Таким образом, в целях недопущения признания процедуры незаконной рекомендуется заранее урегулировать вопрос о наделении соответствующими полномочиями конкретных должностных лиц.

При применении мер дисциплинарного взыскания к работникам работодатель обязан неукоснительно соблюдать требования трудового законодательства, касающиеся учета тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду. Данные требования устанавливаются ч. 5 ст. 192 ТК РФ и направлены на обеспечение соблюдения принципов справедливости, соразмерности и

индивидуализации ответственности в рамках института дисциплинарной ответственности.

Необходимость учета тяжести совершенного дисциплинарного проступка при выборе меры дисциплинарного взыскания обусловлена тем, что степень общественной опасности и вредоносности различных видов нарушений трудовой дисциплины может значительно варьироваться. Так, к наиболее тяжким проступкам можно отнести прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, хищение имущества работодателя, разглашение коммерческой тайны или иной конфиденциальной информации и т.п. За подобные нарушения работодатель вправе применить к работнику наиболее строгое дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям (подп. «а», «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В то же время незначительные нарушения трудовой дисциплины, такие как единичное опоздание на работу, могут повлечь за собой лишь замечание или выговор.

Обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок, также должны быть тщательно изучены работодателем при определении меры дисциплинарной ответственности. К смягчающим обстоятельствам могут быть отнесены, например, совершение проступка впервые, под влиянием стрессовой ситуации, в состоянии крайней необходимости и т.п. Напротив, отягчающими обстоятельствами могут считаться совершение проступка группой лиц, использование служебного положения, нанесение материального ущерба работодателю и др. Учет обстоятельств совершения проступка позволяет индивидуализировать меру дисциплинарной ответственности и обеспечить ее справедливость и соразмерность<sup>96</sup>.

Важнейшим фактором, подлежащим оценке при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, является его предшествующее поведение и отношение к труду. Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», под предшествующим поведением работника следует понимать соблюдение им трудовой дисциплины, надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и трудового договора, отсутствие или наличие дисциплинарных взысканий, поощрений за добросовестный труд и т.п. Таким образом, если работник ранее не допускал нарушений трудовой дисциплины, добросовестно исполнял свои

---

<sup>96</sup> Винников К.Д. Проблемы привлечения работников к дисциплинарной ответственности // Актуальные вопросы юриспруденции: сборник статей XV Международной научно-практической конференции, Пенза, 30 июня 2023 года. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023. С. 50-52.

обязанности и имел поощрения от работодателя, это может служить основанием для смягчения меры дисциплинарного взыскания или отказа от ее применения. Напротив, наличие у работника неснятых или непогашенных дисциплинарных взысканий может расцениваться как отягчающее обстоятельство.

Несоблюдение работодателем требований, касающихся учета вышеуказанных факторов при применении дисциплинарных взысканий, может повлечь за собой признание таких мер незаконными при их оспаривании в судебном порядке. В частности, суды нередко отменяют решения работодателей об увольнении работников по дисциплинарным основаниям, ссылаясь на непринятие во внимание предшествующего безупречного поведения работника или отсутствие негативных последствий его проступка. Таким образом, соблюдение требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ является гарантией законности и обоснованности применения мер дисциплинарной ответственности.

При привлечении к дисциплинарной ответственности следует руководствоваться такими общеправовыми принципами, как справедливость, законность, гуманизм, равенство и др. Данные принципы являются основополагающими для всей системы права Российской Федерации и распространяются на все отрасли, в том числе на трудовое право и институт дисциплинарной ответственности в частности.

Принцип справедливости предполагает, что наказание за совершенный дисциплинарный проступок должно соответствовать степени тяжести содеянного. Работодатель обязан учитывать все обстоятельства совершения проступка, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, наличие смягчающих или отягчающих факторов. Справедливость также означает равное применение норм права ко всем работникам без каких-либо исключений и привилегий.

Принцип законности является основополагающим для всей правовой системы России и заключается в неукоснительном соблюдении норм действующего законодательства всеми субъектами права. В контексте дисциплинарной ответственности это означает строгое следование процедуре привлечения к ответственности, установленной Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами. Работодатель не вправе применять виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренные законом, или нарушать сроки и порядок их наложения.

Принцип гуманизма подразумевает уважение к человеческому достоинству и правам личности. Даже при совершении дисциплинарного проступка работник не должен подвергаться унижению или чрезмерно жестокому наказанию. Наложение дисциплинарного взыскания преследует цель предупреждения новых нарушений, а не причинения вреда или страданий работнику. Принцип равенства означает недопустимость дискриминации при применении дисциплинарных взысканий по

признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и другим обстоятельствам. Работодатель обязан обеспечить равные условия труда и дисциплинарной ответственности для всех работников<sup>97</sup>.

Существуют определенные проблемы при применении дисциплинарной ответственности к отдельным категориям работников, таким как дистанционные работники и государственные гражданские служащие.

В отношении дистанционных работников одной из основных проблем является сложность контроля за соблюдением ими режима рабочего времени, который должен быть установлен трудовым договором. Действующее законодательство не регламентирует методы и средства такого контроля, что затрудняет привлечение дистанционных работников к ответственности за нарушение режима рабочего времени, в частности за прогулы.

Еще одной проблемой является определение момента обнаружения дисциплинарного проступка дистанционного работника, так как он выполняет трудовые обязанности вне рабочего места. От этого момента зависит исчисление срока привлечения к дисциплинарной ответственности, который составляет один месяц со дня обнаружения проступка<sup>98</sup>.

В отношении государственных гражданских служащих основной проблемой является толкование положений Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части исчисления срока привлечения к дисциплинарной ответственности. Закон устанавливает, что этот срок начинает исчисляться со дня обнаружения проступка, однако не уточняет, чье обнаружение проступка имеется в виду: непосредственного руководителя служащего или представителя нанимателя.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ разъясняет, что днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда непосредственный руководитель гражданского служащего узнал о совершении проступка, вне зависимости от наличия у него права

---

<sup>97</sup> Гузов М.А., Гузов Д.А. Дисциплинарная ответственность: понятие и принципы // Инновационные подходы в решении научных проблем: Сборник трудов по материалам XV Международного конкурса научно-исследовательских работ, Уфа, 20 ноября 2023 года. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2023. С. 54-58.

<sup>98</sup> Севостьянова А.И., Вышеслава Т.Ф. Проблемы применения дисциплинарной ответственности к работникам // Научные горизонты. 2023. № 5(69). С. 41-47.

применять дисциплинарные взыскания. Тем не менее в юридической науке и практике отсутствует единое мнение по этому вопросу, что порождает правовую неопределенность.

Работодателю рекомендуется максимально подробно регламентировать все аспекты трудовой деятельности в локальных нормативных актах организации (правилах внутреннего трудового распорядка, положениях, инструкциях и др.), чтобы исключить возможность неоднозначного толкования обязанностей работника. Кроме того, работодатель должен обеспечить надлежащую фиксацию фактов нарушения работником трудовой дисциплины. Для этого могут составляться акты, докладные и служебные записки, запрашиваться письменные объяснения у самого работника и свидетелей инцидента. Эти документы впоследствии будут служить доказательствами при рассмотрении споров о правомерности применения дисциплинарного взыскания.

Если работодатель не сможет представить убедительных доказательств того, что работник действительно совершил дисциплинарный проступок, вина работника не будет считаться установленной, и привлечение его к дисциплинарной ответственности окажется необоснованным.

При фиксации фактов нарушения трудовой дисциплины важно соблюдать установленные законом процедуры. Например, при выявлении случаев появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения необходимо оформить соответствующий акт с привлечением представителей правоохранительных органов для освидетельствования. Для подтверждения фактов прогула работника требуется истребовать у него письменное объяснение с указанием причин отсутствия на работе. Если причины будут признаны неуважительными, только тогда можно будет говорить о совершении дисциплинарного проступка. При обнаружении хищения или порчи имущества работодателя целесообразно провести служебное расследование с участием соответствующих специалистов, экспертов и назначить инвентаризацию. Документы, составленные в ходе расследования, также будут иметь доказательственное значение.

В случае разглашения работником сведений, составляющих коммерческую или иную охраняемую законом тайну, необходимо установить и задокументировать режим конфиденциальности, который действовал в организации, факт ознакомления работника с требованиями этого режима, размер причиненного ущерба и другие обстоятельства инцидента<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> Чубукина А.Е., Швец А.В. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2023. № 102. С. 43-46.

Таким образом, соблюдение установленного законом порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности имеет принципиальное значение для обеспечения законности данной процедуры. Четкое следование предписанной процедуре позволяет защитить права работника и предотвратить возможные злоупотребления со стороны работодателя. Несоблюдение процедурных требований может повлечь признание наложенного взыскания незаконным, а также возложение на работодателя обязанности по компенсации морального вреда работнику.

### **Задания для закрепления пройденного материала**

**Дайте определение следующим понятиям:**

Охрана труда – это \_\_\_\_\_

Условия труда – это \_\_\_\_\_

Безопасные условия труда – это \_\_\_\_\_

Вредный производственный фактор – это \_\_\_\_\_

Опасный производственный фактор – это \_\_\_\_\_

Опасность – это \_\_\_\_\_

Рабочее место – это \_\_\_\_\_

Средство индивидуальной защиты – это \_\_\_\_\_

Средства коллективной защиты – это \_\_\_\_\_

Производственная деятельность – это \_\_\_\_\_

Требования охраны труда – это \_\_\_\_\_

Государственная экспертиза условий труда – это \_\_\_\_\_

Профессиональный риск – это \_\_\_\_\_

Управление профессиональными рисками – это \_\_\_\_\_

Микротравма (микрповреждение) – это \_\_\_\_\_

Несчастный случай на производстве – это \_\_\_\_\_

### **ЗАДАНИЯ**

#### **№ 1**

Составьте проект приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания.

#### **№ 2**

Составьте проект приказа работодателя о поощрении работника за достигнутые успехи.

#### **№ 3**

В Трудовом кодексе РФ отсутствует перечень нарушений трудовой дисциплины. Составьте примерный перечень возможных дисциплинарных проступков, за которые работодатель вправе привлечь к ответственности работника.

#### № 4

**Ответьте на следующие вопросы.**

1. Можно ли принять на работу в школу в летний период несовершеннолетнего (14 лет) на должность дворника? Что нужно учесть при приеме такого работника на работу в школу?
2. Что включает в себя понятие «легкий труд»?
3. Какова продолжительность рабочего времени 14-летнего работника?
4. Как будет производиться оплата труда 14-летнего работника?
5. Обязательны ли оптимальные (допустимые) условия труда на работе, на которую будет трудоустроен несовершеннолетний работник?
6. При приеме на работу на должность дворника в школу необходимо ли предоставить справку об отсутствии судимости?

#### № 5

**Установите последовательность действий работодателя при привлечении работника к материальной ответственности:**

- A. определить размер прямого действительного ущерба;
- B. создать комиссию для выяснения причин и условий причинения ущерба;
- C. издать приказ о взыскании ущерба с работника;
- D. потребовать объяснительную от работника по поводу причиненного ущерба;
- E. представить приказ работнику для ознакомления и подписи.

#### **Тестовые задания:**

**Работник должен письменно предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственной инициативе за...**

1. 10 дней;
2. 14 дней;
3. 1 месяц.

**Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за...**

1. 2 недели;
2. 1 месяц;
3. 2 месяца.

**В каком случае не может быть отозвано работником заявление об увольнении по собственному желанию:**

1. если издан приказ об увольнении;
2. если подобрали другого работника;

3. если не достигнуто соглашение с работодателем;
4. если на место увольняемого приглашен в порядке перевода другой работник от другого работодателя.

**В какой срок работодатель обязан оформить прием на работу:**

1. сразу после достижения договоренности;
2. в течение трех рабочих дней;
3. в течение пяти рабочих дней;
4. не имеет значения, так как фактическое допущение к работе считается заключением договора.

**Какие документы работодатель вправе потребовать от каждого поступающего на работу:**

1. справку о психическом здоровье;
2. справку о наличии жилья;
3. уведомление о регистрации в системе пенсионного страхования;
4. справку об отсутствии судимости.

**Возможные виды наказания для работника, который совершил дисциплинарный проступок – виновную порчу дорогостоящего оборудования, – из-за которого организация не смогла своевременно выполнить всю поставленную работу:**

1. лишение премии;
2. штраф;
3. выговор;
4. увольнение с места работы;
5. возложение материальной ответственности;
6. предупреждение.

## **ЗАДАЧИ**

### **№ 1**

Иванов Р.Р., находясь на работе в состоянии алкогольного опьянения, допустил нарушение требований техники безопасности, в результате чего было повреждено оборудование и причинен ущерб работодателю на сумму 34 тыс. руб. Администрация предприятия предъявила Иванову Р.Р. иск о взыскании причиненного ущерба в полном объеме.

*Какое решение должно быть вынесено по иску? Аргументируйте ответ.*

### **№ 2**

Потапов К.А. был принят на работу курьером в ООО «RunningCity», основным видом деятельности которого являлась доставка товара по

заказам клиентов. Работодатель настаивал на подписании договора о полной материальной ответственности.

*Правомерно ли требование работодателя? Если такой договор не будет оформлен, есть ли возможность у ООО «RunningCity» претендовать на полное возмещение ущерба, если работник получил товар по разовому документу – товарной накладной?*

### № 3

Федеральный инспектор труда, проводя контрольное (надзорное) мероприятие, выявил, что в ООО «Квадрат» работодатель разработал одну инструкцию по охране труда для всех офисных работников. Инспектор указал, что в организации должны быть разработаны инструкции по охране труда для каждой должности, пусть и с одинаковым содержанием.

*Правомерно ли указание инспектора? В чем заключаются обязанности работодателя в области охраны труда?*

### № 4

Работники организации в марте 2022 г. были направлены на периодический медицинский осмотр в связи с выполнением работ по п. 12 «Работы, непосредственно связанные с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа и подлежащего учету в органах Ростехнадзора». В мае 2022 г. был получен заключительный акт, в котором указывалось, что двум работникам требуется прохождение дообследования.

*С учетом того, что предполагается длительный период дообследования, допустимо ли приказом организации исключить на данный период из должностных обязанностей этих работников трудовые функции, касающиеся опасности согласно п. 12, а не отстранять их от работы?*

### № 5

Государственный служащий Неволин А.А. был принят на работу с испытательным сроком. Весь период Неволин А.А. вел себя неэтично с коллегами, создавал конфликтные ситуации, из-за которых могли уволиться другие сотрудники, при этом свои должностные обязанности по занимаемой должности Неволин А.А. выполнял хорошо.

*На каком основании можно уволить Неволина А.А.?*

*Определите критерии профессиональной пригодности/непригодности государственного служащего. Какие документы могут подтвердить неудовлетворительные результаты испытания государственного служащего?*

*Возможно ли привлечение работника к дисциплинарной ответственности в период испытательного срока? Каков порядок*

*применения дисциплинарного наказания к государственному служащему? Может ли нарушение требований к служебному поведению государственного служащего признаваться дисциплинарным проступком?*

#### **№ 6**

Преподаватель юридического института, отдыхая в ночном клубе, находясь в состоянии сильного алкогольного опьянения, вызывая себе вел, имел неопрятный внешний вид, затем уснул за столом, после чего охраной был выдворен на улицу. Указанные события были засняты находящимися в этом же клубе студентами на видео и выложены в Интернет. Руководство института после проведения служебной проверки уволило преподавателя.

Последний, посчитав, что уволен незаконно, так как указанные действия были им совершены в нерабочее время, обжаловал приказ об увольнении в трудовой инспекции.

*Прокомментируйте ситуацию. Какое решение должно быть принято по жалобе?*

#### **№ 7**

Федин 3.3. занимал должность начальника отдела по борьбе с незаконным оборотом наркотиков. В один из дней на службе он записал на телефон видеоролик с критикой системы МВД России, в котором произносил фразу «МВД – дно». Кроме того, в видеоролике содержались кадры получения дополнительного рациона питания для сотрудников, а также кадры, на которых Федин 3.3. в форменном обмундировании назвал численность личного состава, транспортные средства для передвижения бронегруппы, количество вооружения и боеприпасов. Это видео Федин 3.3. распространил среди сотрудников бронегруппы через WhatsApp, после чего оно и попало в Интернет. В ходе служебной проверки по данному факту Федин 3.3. в свое оправдание сказал, что это видео он снял, потому что переживал за нецелесообразное и халатное расходование средств МВД России и нерациональное использование служебного времени его сотрудников, а видео в Интернет он не выкладывал.

*Будут ли указанные действия сотрудника полиции порочащим проступком? Имеются ли основания для привлечения Федина 3.3. к дисциплинарной ответственности?*

#### **№ 8**

Лещев П.Н. был принят на работу в ООО «CrazyWorld» онлайн-маркетологом, трудовая функция которого заключалась в продвижении услуг и различных продуктов в Интернете. В трудовой договор было включено положение, предусматривающее выполнение работником

трудоустройству дистанционно. Через месяц работодатель заметил, что работа Лещева П.Н. не приносит результата, на электронные письма и звонки он отвечает не всегда, объясняя это занятостью на работе.

*Можно ли привлечь дистанционного работника к дисциплинарной ответственности? В чем заключаются особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя? Чем домашняя работа отличается от дистанционной?*

## **РАЗДЕЛ V. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Данный блок тем посвящен исследованию способов защиты трудовых прав главных субъектов трудовых отношений – работника и работодателя. Установлено, что из всех способов защиты трудовых прав, которые находят свое отражение в ст. 352 Трудового кодекса РФ, работодатель может воспользоваться только двумя, в то время как работник – четырьмя. Автор предлагает закрепить в указанной правовой норме самозащиту работодателем своих прав и возможность их защиты объединениями работодателей.

### **Вопросы для изучения**

1. Особенности защиты трудовых прав.
2. Дискриминация в трудовом праве.
3. Особенности реализации прав несовершеннолетних работников.
4. Пределы ограничения трудовых прав женщин в России.
5. Судебная защита как обеспечение трудовых прав работника.
6. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора.
7. Самозащита работниками трудовых прав.

### **1. Особенности защиты трудовых прав**

Трудовой договор и, соответственно, трудовые отношения предполагают взаимодействие двух субъектов, один из которых – это работник, а другой – работодатель. Лица, осуществляющие деятельность по трудовому договору, то есть работники, имеют значительный объем прав, которым корреспондируют обязанности работодателя<sup>100</sup>. Также и у работодателей есть ряд прав по отношению к работнику, и тот обязан их соблюдать. Если работодатель нарушает права работника или наоборот, то лицо, чье право нарушено, может защищаться всеми способами, которые не запрещает закон. Способам защиты трудовых прав в трудовом законодательстве посвящена ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанная правовая норма предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав. При этом отметим одну особенность: из четырех названных способов только два относятся к защите трудовых прав

---

<sup>100</sup> Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации // Вестник ННГУ. 2013. № 6-1. С. 314-316.

работодателей, работники же могут воспользоваться всеми из четырех способов защиты. Если быть точнее, работники для защиты своих прав могут обратиться в профсоюз, органы, выполняющие функции государственного контроля (надзора), за судебной защитой или же самостоятельно защищать свои права (этот способ именуют самозащитой). В рамках судебной защиты органами, обеспечивающими восстановление нарушенного или оспоренного права, являются суды общей юрисдикции с учетом подсудности спорных отношений<sup>101</sup>.

Итак, статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации определяет, что к основным способам защиты трудовых прав и свобод относится «самозащита работниками трудовых прав». Законодатель точно определяет, что самозащита доступна только для работников. Получается, что работодатели воспользоваться этим способом защиты не могут. Многие праведы тот факт, что законодатель предусмотрел для защиты трудовых прав работников четыре способа, а для работодателей – только два связывают с тем, что работодатель в трудовых отношениях – это сильная сторона, а работник – слабая, нуждающаяся в большей защите.

И хотя в соответствующей правовой норме, посвященной способам защиты трудовых прав, не говорится о таком способе защиты, как самозащита работодателями своих прав, анализ положений закона позволяет привести примеры реализации обозначенного способа. Так, в качестве реализации работодателями своего права на самозащиту можно назвать привлечение работника к дисциплинарной ответственности в тех случаях, когда он виновен в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей<sup>102</sup>. Основываясь на этом положении закона, можно сказать, что фактически один из способов самозащиты находит отражение в трудовом законодательстве, однако в перечне способов трудовых отношений, нашедших свое отражение в ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации, самозащита не закреплена.

К сожалению, на сегодняшний день в трудовом законодательстве предусмотрена только одна форма самозащиты работниками нарушенных трудовых прав. Так, работник имеет право отказаться от выполнения работы, но только в двух случаях. Первый случай: работодатель требует от работника выполнения трудовой функции, которая трудовым договором не предусмотрена. Второй случай: выполнение работы угрожает жизни и здоровью. В действительности же форм самозащиты работником своих

---

<sup>101</sup> Гринь Е.А. Способы защиты прав при изъятии земельного участка для государственных и муниципальных нужд // Современная научная мысль. 2015. № 5. С. 138-145.

<sup>102</sup> Билалов Н.Ф. Проблемы реализации права самозащиты работниками // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 5-3. С. 44-47.

прав и причин, по которым работник имеет право отказаться от выполнения работы, гораздо больше<sup>103</sup>.

Так, у работника есть полное право:

- не выполнять сверхурочную работу, если того требует работодатель;

- не выходить на работу в ночное время суток, если это не предусмотрено условиями трудового договора и является вынужденной мерой, которую работник исполнять не хочет;

- не выходить раньше времени из положенного ежегодного основного отпуска только лишь на том основании, что этого беспричинно требует работодатель;

- не получать трудовую книжку до тех пор, пока в нее не будет внесена запись об исправлении не соответствующей действительности записи;

- не проходить испытательный срок, если в соответствии с нормами трудового законодательства он относится к той категории граждан, которым нельзя устанавливать испытательный срок;

- не предоставлять работодателю те документы, которые он требовать по закону не уполномочен.

У работодателя есть обязанность не чинить препятствия работнику в реализации своего законного права на самозащиту. Однако часто работодатели игнорируют это требование закона. Приведем пример из судебной практики. Суд признал незаконным увольнение с должности офис-менеджера за прогул, поскольку работодатель неправильно квалифицировал действия работника. Офис-менеджер, предварительно уведомив работодателя, не вышла на работу, поскольку у организации перед ней образовалась задолженность по заработной плате в размере больше тридцати одной тысячи рублей. Однако работодатель квалифицировал действия работника не как реализацию способа самозащиты трудовых прав, а как неисполнение трудовых обязанностей и применил к девушке дисциплинарное взыскание в виде увольнения<sup>104</sup>. В данном случае порядок действий работника был правильным: она сперва уведомила о том, что будет реализовывать свое право на самозащиту, а лишь затем прекратила выполнение трудовых функций. Законодатель

---

<sup>103</sup> Олейник А.Н. Особенности защиты трудовых прав работников в Российской Федерации на современном этапе // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества: Материалы IV Международной научно-практической конференции, посвященной 140-летию со дня основания НИУ «БелГУ», Белгород, 25 ноября 2015 года. Белгород: ООО «Эпицентр», 2016. С. 106-109.

<sup>104</sup> Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 10.09.2020 г. по делу № 2-2119/2020 // Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/Qdcb6TgzlflP/> (дата обращения: 10.02.2024).

устанавливает требование, что о своем намерении реализовать законное право на самозащиту работник должен уведомить работодателя, в противном случае работодатель будет прав, если расценит приостановление выполнения работы как дисциплинарный проступок. Единственным недостатком правового регулирования данного вопроса является то обстоятельство, что закон не определяет, предварительно за какое время работник должен уведомить о своем намерении работодателя. Форма уведомления определена – письменная, но не определен порядок его направления и каков порядок действий работника, если работодатель отказывается от его получения<sup>105</sup>.

Тот же самый подход, как и с самозащитой, законодатель использует и по отношению к такому способу, как защита трудовых прав профессиональными союзами. В положениях трудового законодательства говорится, что защищаются права и интересы профсоюзами именно работников. Не совсем понятно, почему закон не разрешает работодателям для защиты своих прав и законных интересов обратиться к объединению работодателей, ведь такой союз, фактически обозначающий то же, что и профсоюзы работников, уполномочен выступать в защиту интересов работодателей.

Таким образом, представляется правильным подход законодателя, предоставляющего работникам право использовать для защиты трудовых прав четыре способа защиты, а работодателям – только два, поскольку работник – это слабая сторона трудовых отношений. Предлагается считать работника и работодателя равными сторонами и закрепить в нормах действующего трудового законодательства следующие способы защиты работодателей своих прав: самозащита и защита объединениями работодателей.

## **2. Дискриминация в трудовом праве**

В настоящее время дискриминация проявляется в различных формах и видах, затрагивая практически каждого человека. В связи с этим многие ученые пытаются выявить причины возникновения и определить оптимальные пути ее устранения.

Начнем с того, что дискриминация – это нарушение равенства прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от таких факторов, как пол, раса, национальность, язык, происхождение, имущественное и должностное положения, место жительства, отношение к

---

<sup>105</sup> Караханова Э.И. Особенности защиты трудовых прав // Инициативы молодых – науке и производству: Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и студентов, Пенза, 30 июня 2023 года / Под научной редакцией О.Н. Кухарева, А.В. Носова. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. С. 233-236.

религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Дискриминация является одной из самых серьезных проблем современного общества. Она проявляется во многих сферах жизни, в том числе и в трудоустройстве. Дискриминация на основе расы, пола, возраста, религии и других факторов может привести к нелояльному отношению и существенным проблемам в карьере, что, в свою очередь, ведет к социальной несправедливости и неравенству<sup>106</sup>.

Это одно из наиболее актуальных социальных явлений, существующих в мире. В своей сущности дискриминация представляет собой неравное отношение к людям, основанное на запрещенных законодательством признаках, которые могут стать основанием для ущемления прав личности. В свою очередь, ученые выделяют два основных вида дискриминации: прямую и косвенную.

Прямая дискриминация – это ситуация, когда лицо подвергается неравному отношению, результатом которого становится его более неблагоприятное положение в сравнении с другой личностью, которая находится в аналогичных условиях, но в соответствии с запрещенными законодательством признаками.

Косвенная дискриминация характеризуется тем, что она не связана с прямым указанием неравноправного отношения к отдельной личности, а заключается в создании общих условий, нейтрально охарактеризованных, но способных привести к неблагоприятным последствиям для определенной группы людей. Это может быть, например, установление необоснованных исключений в трудовых правилах или критериях отбора сотрудников.

Избежание дискриминации в любой сфере жизни – это не только законодательная норма, но и морально-этический принцип. Если каждый человек будет уважать права и свободы других людей, относясь к ним с уважением и доброжелательностью, то общество приобретет уникальную возможность для развития, сотрудничества и роста.

Для борьбы с данным феноменом создана законодательная база различных уровней.

В статье 19 Конституции Российской Федерации закреплено положение, которым гарантируется равенство независимо от факторов, изложенных в определении выше, также запрещаются любые формы ограничения прав граждан по различным признакам принадлежности к какой-либо группе.

На международном уровне, а именно в Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в

---

<sup>106</sup> Дудченко А.В., Прокофьева С.А., Гагушичев Д.Е. Проблемы гендерного неравенства в законодательстве Российской Федерации // Сфера услуг: инновации и качество. 2021. № 55. С. 102-110.

области труда и занятий» закреплены права, нарушение которых представляет собой дискриминацию. Независимо от того, что организация приостановила сотрудничество с Российской Федерацией в силу сложившейся ситуации, действие Конвенции все же распространено на территории государства. При этом в статье 2 Конвенции указано, что члены Международной организации труда обязуются проводить политику с целью искоренения всякой дискриминации в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними<sup>107</sup>.

Трудовой кодекс РФ, являющийся кодифицированным федеральным законом, регулирующим непосредственно трудовое право, содержит во второй статье принцип, дословно запрещающий дискриминацию в сфере труда, а также в статье 3 этого же кодекса содержится наиболее обширная расшифровка принципа запрета дискриминации.

Однако, несмотря на существование такого массива правовых норм, нацеленных на устранение дискриминации в сфере труда, все же наблюдается нарушение данных предписаний. В связи с этим существует классификация.

Выделяют дискриминацию:

- расовую;
- национальную;
- гендерную;
- религиозную;
- инвалидов;
- возрастную.

Наиболее распространенными являются дискриминации по гендеру, возрасту и инвалидности.

Гендерная дискриминация представляет собой предвзятое отношение к какому-либо лицу на основании полового признака. В России гендерной дискриминации на сегодняшний день чаще подвержены женщины. Она проявляется при приеме на работу, оплате труда, продвижении по служебной лестнице, запрете работать на определенных профессиях.

В России существует официальный список из 456 видов работ, запрещённых для женщин. Составлен он ещё в 1974 году и был признан ООН как ущемляющий права женщин. Безусловно, смысл в запрете некоторых профессий из списка есть, однако это ограничивает возможности женщин, которые действительно могли бы справиться с той должностью, работой, которую они предпочли выбрать. Для того, чтобы

---

<sup>107</sup> Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/) (дата обращения: 08.02.2024).

добиться своих целей, женщинам приходится обращаться в профсоюзы<sup>108</sup>. Подобные факты дискриминации основаны на стереотипах. Например, многие фирмы не берут женщин в качестве водителей, поскольку женщина за рулём воспринимается как «нечто опасное», при этом полностью игнорируются исследования специалистов, показывающие, что женщины не чаще, чем мужчины, попадают в аварии, при этом с женщинами случаются по большому счету мелкие аварии. Помимо этого, они менее агрессивны за рулем<sup>109</sup>.

Также существенной проблемой остаётся неравенство в оплате труда. Во время социологического исследования выяснилось, что работодатели чаще всего оправдывают разрыв в оплате труда тем, что, по их мнению, женщины менее ориентированы на профессиональную деятельность, поскольку более сосредоточены на семье.

Кроме того, в России существует ряд препятствий для женщин, если речь идёт о продвижении по службе. Нередки случаи харассмента на рабочем месте. В законодательстве РФ отсутствует четкое понятие харассмента и его определение. В качестве ориентира выступают лишь совокупный анализ нормативных актов зарубежных стран. Отдельной статьи, согласно которой можно наказать за харассмент, в российском законодательстве нет, но ряд действий все же наказуемы и в нашем государстве: при установлении судом факта домогательства законы РФ позволяют подать исковое заявление и даже компенсировать моральный вред, причиненный противоправными действиями.

Законодатель закрепляет гарантии, необходимые для осуществления различных трудовых функций. Например, статья 260 ТК РФ закрепляет гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Однако на практике у работодателя присутствует предпочтение в отношении лиц мужского пола, поскольку они не нуждаются в отпуске по беременности и родам (не считая отпуска по уходу за ребенком), а также исполнении ряда других гарантий, предусмотренных для лиц женского пола.

Для решения данной проблемы предусмотрена возможность обжалования отказа.

Некоторые представительницы из числа работающих женщин считают, что принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях нарушен посредством принятия приказа Минтруда России от 18.07.2019

---

<sup>108</sup> Для женщин в России закрыты 456 видов работ // Интернет-портал MEDUZA. Режим доступа: <https://meduza.io/feature/2017/06/13/dlya-zhenschm-v-rossii-zakryty-456-professiy-dalnoboyschitsa-pomoschnitsa-kapitana-i-kapitan-o-tom-kak-oni-preodoleli-etot-zapret> (дата обращения: 09.01.2024).

<sup>109</sup> Ганусяк О.О. Гендерная дискриминация на рынке труда // Современные технологии управления персоналом. Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией О.С. Резниковой. 2018. С. 214-218.

№512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»<sup>110</sup>.

При рассмотрении данного вопроса был сделан акцент на медицинском критерии, согласно которому тяжелый труд рассматривается в качестве более губительного для женского организма, чем для мужского, с точки зрения физиологии. Следовательно, данный нормативно-правовой акт не может рассматриваться как нарушение принципа запрета дискриминации, так как это является необходимой мерой для защиты населения.

Рассматривая возрастную дискриминацию, можно отметить причину повышения ее актуальности: пенсионная реформа, которая увеличила возраст выхода на страховую пенсию по старости. По мнению работодателей, пожилые работники не обладают нужным объемом компетенций (в большинстве своем не владеют актуальными иностранными языками, не практикуют использование компьютерных технологий), у них низкий уровень профессионализма. Также они считают, что данные работники послужат причиной ротации кадров, к тому же присутствует стереотип о меньшей «мобильности» по сравнению с молодым поколением.

На данный момент российское законодательство закрепляет в Уголовном кодексе РФ норму, в соответствии с которой работники имеют право на защиту от необоснованного отказа в приеме на работу по мотивам достижения ими пенсионного возраста (также необоснованного увольнения по тем же мотивам)<sup>111</sup>.

Существует ущемление в трудовых отношениях не только пожилых людей, но и молодых потенциальных работников. По данному виду дискриминации причиной выступают предрассудки работодателя по поводу наличия опыта работы. Обучение молодых сотрудников требует больших расходов, а также связано с риском потери средств за их обучение в случае, если у них не будет желания выполнять трудовые функции и они примут решение уволиться по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ).

---

<sup>110</sup>Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) (зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/) (дата обращения: 18.02.2024).

<sup>111</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 28.04.2023) / [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/) (дата обращения: 18.01.2024).

Присутствует возможность обжалования решений работодателя, но судебной практики по этому вопросу мало, несмотря на большое количество жалоб по данному виду дискриминации в трудовых отношениях.

Последним рассматриваемым видом является дискриминация инвалидов в сфере труда. Можно выделить такие основания, как дополнительные расходы работодателя для обеспечения условий выполнения трудовой функции; наличие предрассудков по поводу неэффективности и невозможности самостоятельно трудиться в отношении людей с ограниченными возможностями (в соответствии со статьей 92 ТК РФ инвалиды первой или второй группы должны работать не более 35 часов в неделю при норме в 40 часов).

В данном случае необходимо изменить представления граждан. Важно, чтобы людей с ограниченными возможностями рассматривали как равных себе не только с правовой позиции, но и бытовой, когда это допустимо с медицинской точки зрения<sup>112</sup>.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что законодатель принимает меры по устранению дискриминации в сфере труда, но они не являются эффективными. Необходимо разработать нормы, по которым работодатель будет нести уголовную ответственность после административной (за исключением ст. 144.1 УК РФ при борьбе с дискриминацией людей предпенсионного возраста). При приеме на работу важным является учет деловых качеств работников, а не иных: проводить контроль знаний, способностей, умений, навыков.

### **3. Особенности реализации прав несовершеннолетних работников**

В современном мире невозможно представить общество, в котором люди бы не занимались трудовой деятельностью. В большинстве стран, включая страны третьего мира, существует разделение труда. Есть высококвалифицированные должности, например, инженеры, врачи, архитекторы, строители, педагоги. Также можно отметить низкоквалифицированный, но не менее востребованный труд: разнорабочие, официанты, продавцы. Многим удавалось найти профессию по душе и работать по ней до самого пенсионного возраста или даже дольше. Однако молодежь и современные тенденции все чаще пропагандируют поиск себя и своего предназначения путем смены мест работы и сфер деятельности.

---

<sup>112</sup> Архипов А.М., Свиридова И.Д., Черняева Ю.А. Отдельные проблемы дискриминации в трудовом праве // Universum: экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. 2023. № 6(105).

Ничего удивительного в том, что сейчас большинство молодых людей, чтобы добиться финансовой независимости, начинают свой трудовой путь в достаточно раннем возрасте. Естественно, при выборе работы наибольшим преимуществом является гибкий график для совмещения с учебой, именно по этой причине в приоритете самые простые сферы для начала ранней карьеры: это сфера обслуживания: общественное питание, магазины, рекламная деятельность.

В современной России многие несовершеннолетние в попытках стать взрослее и независимее идут работать как раз в сферу обслуживания. Из-за неосведомленности в своих трудовых правах многие из граждан, не достигших совершеннолетия, могут столкнуться, а чаще даже сталкиваются с нарушением своих прав со стороны работодателя. Во избежание подобных негативных ситуаций молодежь и подростки должны знать и изучать трудовое законодательство, чтобы быть грамотными и защищенными юридически<sup>113</sup>.

Согласно статье 265 ТК РФ труд несовершеннолетних запрещается применять на работах с вредными или опасными условиями, а также оказывающими прямое влияние на их нравственное и физическое развитие. Также в статье установлен перечень норм для передвижения и переноски тяжестей.

Для большинства несовершеннолетних важен график для совмещения с учебой. В связи с этим, а также с нормами здравоохранения в Трудовом кодексе установлена продолжительность рабочего дня и рабочей недели для каждой возрастной группы. Ознакомиться с данной информацией можно в ч. 4 ст. 92 ТК РФ, в которой представлен перечень норм временной выработки для несовершеннолетних обучающихся и необучающихся. Она гласит: для обучающихся работников, которые еще не достигли 16 лет, норма недельной выработки не должна превышать 12 часов. Также в Трудовом кодексе представлены статьи, регламентирующие время работы несовершеннолетних сотрудников со стороны внеурочной деятельности. Так, статья 268 ТК РФ устанавливает, что работодатель не имеет права заставлять несовершеннолетнего работника трудиться в ночную смену, отправлять в рабочие командировки, привлекать к работе сверхурочно, к тому же данный сотрудник не может быть задействован в работе в праздничные и нерабочие дни.

Немаловажной частью трудовой деятельности является отпуск. Трудовой кодекс регламентирует срок отдыха для всех категорий граждан, в том числе и для лиц, не достигших 18 лет. С этой информацией можно

---

<sup>113</sup> Аниканова А.А. Особенности реализации прав несовершеннолетних работников // Актуальные вопросы публичного управления, экономики, права в условиях цифровизации. Сборник научных статей Международной научно-практической конференции. Курская академия государственной и муниципальной службы. Курск, 2023. С. 74-76.

ознакомиться в статье 267 ТК РФ, которая гласит, что несовершеннолетние работники имеют право на удлиненный отпуск в количестве 31 календарного дня

Лица, которые не достигли совершеннолетия, также защищены и при расторжении трудового договора со стороны работодателя. Все граждане младше 18 лет должны быть осведомлены о содержании статьи 269 ТК РФ, в которой описаны дополнительные гарантии в отношении сотрудника при возникновении подобной ситуации.

При официальном трудоустройстве все граждане подписывают трудовой договор с работодателем. В случае подписания трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, требуется разрешение законных представителей или опекунов. В ситуации, когда один из родителей или других законных представителей против заключения договора, работодатель и законодательство обращается ко мнению самого несовершеннолетнего соискателя, и при его желании трудовой договор оформляется при содействии ООиП (органов опеки и попечительства). На основании ст. 70 ТК РФ испытательный срок для несовершеннолетних не устанавливается, причем работодатель обязан вносить все налоговые выплаты.

Также одним из оснований прекращения трудовых отношений с несовершеннолетним гражданином является нарушение трудовой дисциплины, а именно прогул, коим считается отсутствие на рабочем месте в течение всего дня, а не четырёх часов. Одно из нарушений трудовой дисциплины – нахождение на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. В этом случае необходимо провести медицинское освидетельствование, которое может быть осуществлено с разрешения родителей, законных представителей, опекунов или ООиП. И самый важный момент, о котором иногда забывают работодатели, – необходимость предварительно согласовать увольнение подростка с контролирующими органами. Делать это приходится не всегда, а только в отдельных случаях.

Суммируя все вышеизложенное, мы пришли к следующему выводу: зачастую молодежь недостаточно осведомлена относительно своих трудовых прав и обязанностей, из-за чего могут возникнуть конфликтные ситуации, влияющие на ментальное и физическое здоровье работников. Все статьи Трудового кодекса, затрагивающие проблематику взаимодействия работодателя с несовершеннолетними соискателями и работниками, направлены на регламентирование трудовых отношений и защиту как их здоровья, так и будущего несовершеннолетних работников. Но все же не стоит забывать, что каждый случай в своем роде уникален и требует дополнительной консультации и дополнительного рассмотрения.

#### 4. Пределы ограничения трудовых прав женщин в России

Вопрос надлежащего обеспечения прав и свобод женщин всегда являлся актуальным, поскольку долгое время они были лишены полноценной возможности реализации себя как в политической, так и в экономической сфере. Женщины являются очень значимой группой населения как в мировом масштабе, так и в национальном. По данным Росстата на 1 января 2022 года, в России проживали 67654284 мужчины и 77903292 женщины, что свидетельствует о том, что более половины населения страны представлено лицами женского пола<sup>114</sup>. Право на труд, свободу труда является одним из важнейших конституционных прав, закрепленных и обеспеченных на законодательном уровне. Закрепление данного права на уровне международных документов началось со Всеобщей декларации прав человека<sup>115</sup> 1948 года, где провозглашено право каждого «на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы (часть 1 статьи 23), а также право каждого без какой-либо дискриминации на равную оплату за равный труд» (часть 2 статьи 23). Обозначенные трудовые права, согласно статье 2, принадлежат каждому, «без какого бы то ни было различия...». Это основополагающий принцип, на котором базируется в том числе и гендерное равенство. Также в Декларации в статье 23 указано непосредственно право на труд. Эти положения нашли отражение в конституциях многих стран мира, и Россия не стала исключением. Подобное положение закреплено в статье 19 Конституции России. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года в статье 7 прямо указано на признание права на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд<sup>116</sup>. Таким образом, мировое сообщество не просто признало за женщинами трудовые права, но и сделало акцент на их гарантированности. Следует назвать Конвенцию о

---

<sup>114</sup>Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года: статистический бюллетень от 01.01.2022 // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа:[https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf) (дата обращения: 24.01.2024).

<sup>115</sup>Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 / URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (дата обращения: 19.02.2024).

<sup>116</sup>Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения 18.01.2024).

ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>117</sup>, где перечислены основные трудовые права женщин, которые должны быть гарантированы государством (статья 11). При этом страны-участницы обязуются предупредить дискриминацию по причине замужества или материнства. Безусловно, именно это положение получило особенное распространение при закреплении гарантий женщин.

Поскольку Российская Федерация закрепила в статье 15 Конституции, что общепризнанные принципы и международные нормы и договоры являются частью ее правовой системы, можно утверждать, что государство взяло на себя обязательство исполнять все те положения, о которых сказано выше, и обеспечивать равноправие мужчин и женщин, в том числе и в труде. В России женщины имеют равные с мужчинами конституционные права, в том числе трудовые. Данное право было закреплено во всех российских и советских конституциях советского периода<sup>118</sup>. Повышенная защита трудовых прав предусмотрена для наиболее уязвимых категорий женщин: беременных, молодых матерей, осуществляющих уход за ребенком, в том числе женщин, имеющих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также женщин, работающих в сельской местности<sup>119</sup>. Однако, несмотря на все закрепленные права и гарантии представительниц женского пола, до сих пор фактически существует такое явление, как «стеклянный потолок», когда женщина, имея все компетенции, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, не может перейти на более высокую должность из-за гендерных стереотипов. Так, по данным Росстата за 2020 год, численность женщин-руководителей составляла 1875 тыс. человек, а мужчин – 2224 тыс. человек, что свидетельствует о неравномерности распределения этой роли<sup>120</sup>.

В обществе существует убеждение, что если бы женщины имели достаточно желания и профессионализма, то добились бы гораздо

---

<sup>117</sup> Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: заключена 18.12.1979. URL: <https://www.un.org/ru/documents/declconv/conventions/cedaw.shtml> (дата обращения: 01.02.2024).

<sup>118</sup> Ростова О.С. Правовые гарантии льготных условий труда женщины-матери в Советском государстве (1970-1980-е гг.) // Актуальные проблемы истории государства и права, политических и правовых учений. Саратов: Статут, 2012. С. 120-125.

<sup>119</sup> Рыбакова О.С. Охрана здоровья женщины-матери как важное направление правовой политики Советского государства в период его становления // Право. Законодательство. Личность. 2011. № 2 (12). С. 23-29; Шикун И.Р. Потерпевший как субъект компромиссных уголовно-правовых отношений / В сб.: Актуальные проблемы экономики, управления, права. 2007. С. 203-207.

<sup>120</sup> Статистический сборник «Труд и занятость в России 2021» // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Статистический бюллетень «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года».

большого, поэтому нет смысла предоставлять им дополнительные возможности. Но во многом женщины сталкиваются с пренебрежительным отношением к своим амбициям, это происходит из-за традиционного представления о женщине как о женщине-матери, хранительнице очага, которая не может выйти за рамки этой роли. Обоснованным, на наш взгляд, является мнение Т.А. Избиеновой о том, что различные нормы-гарантии, установленные для женщин и лиц с семейными обязанностями, соседствуют в российском трудовом законодательстве с нормами, имеющими обратный характер<sup>121</sup>. Законодатель создает определенные ограничения для осуществления трудовых прав. Полагаем целесообразным внести в действующее законодательство положение о том, что женщины в ряде случаев имеют право самостоятельно определять, когда они могут выполнять некоторые работы и идти на определенные риски, например, работы по уходу за отдельными видами сельскохозяйственных животных (племенные быки, жеребцы, хряки).

В России действуют интересные проекты, которые помогают в реализации женщин. Так, «Женщины: школа наставничества» – программа, которая позволяет молодым студенткам осуществить свой социальный проект под руководством успешных женщин – лидеров России. Реализация этого проекта позволит доказать, насколько представительницы женского пола могут быть успешны в карьере, и развеять сомнения о том, что грамотное осуществление трудовой функции не зависит от пола<sup>122</sup>.

Таким образом, можно сказать, что законодательно право женщин на свободу труда защищено и гарантировано, все ограничения объясняются заботой государства о своих гражданах, однако представляется необходимым, чтобы правоприменители внимательно следили за фактическим исполнением норм на практике, своевременно реагировали на заявления о притеснениях работников по признаку пола.

#### *Основные проблемы работающих беременных женщин*

«Материнство» – это трогательное и светлое слово будит в нас самые прекрасные чувства. Но, несмотря на радостные моменты, всплывает ряд очевидных для XXI века вопросов. Как быть с любимой работой? Как к этому отнесется начальник? Повлияет ли беременность на результат трудовой деятельности? А соответственно, и на заработок.

---

<sup>121</sup> Избиенова Т.А. Льготы или «антильготы» занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 30-32.

<sup>122</sup> Нешпор М.В. Пределы ограничения трудовых прав женщин в России // Актуальные проблемы защиты прав личности: российский и зарубежный опыт: Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2023 года. С. 62-67.

В первую очередь следует отметить, что беременность и роды не болезнь, это естественно. Конечно, вынашивание ребенка требует много сил и накладывает определенные ограничения, но в то же время беременность является нормальным естественным состоянием, поэтому женщине вместо того, чтобы искать проблемы и патологии, нужно научиться использовать ресурсы своего организма таким образом, чтобы беременность прошла без осложнений и оставила много приятных воспоминаний.

Социальная политика России в отношении беременных женщин проявляется в нескольких аспектах.

Во-первых, в поддержке их желания работать как можно дольше в их положении. Права беременной женщины по Трудовому кодексу описаны некоторыми статьями ТК РФ – с 254 по 261. Основное – это то, что работодатель не имеет права уволить данную работницу по своей инициативе. Но ТК РФ не может регулировать личное отношение к беременным женщинам начальника и коллег.

Во-вторых, на женщин распространяется положение «Охрана труда женщин», в котором предусматривается ряд льгот для беременных женщин. В частности это снижение норм выработки, запрещение направления в командировки, предоставление отпуска по беременности, запрет на использование их труда на тяжелых и вредных для здоровья женщины и будущего ребенка производствах.

В-третьих, законодательством РФ установлена система денежных выплат, обеспечивающих государственную поддержку на различных этапах материнства: по беременности и родам, по уходу за ребенком, материнский капитал.

Именно эта политика страны позволила России увеличить рождаемость после распада СССР.

Но несмотря на положительное отношение власти к материнству, в обществе не всегда наблюдается здоровое отношение к беременным женщинам. Беременность является физиологическим состоянием, предшествующим родам, и женщина в этот период находится в пограничном состоянии между здоровьем и болезнью. У нее наблюдается состояние биологического и психологического кризиса, поэтому многие люди выделяют данную категорию женщин в отдельную социальную группу, наделяя их особенными правами и обязанностями. Особенно ярко это выражается в рабочих моментах, иногда беременная женщина даже боится рассказать о своем положении работодателю. Так как не потерять его «доверие» и убедить в своей полной дееспособности? Ведь такое предвзятое отношение распространено достаточно сильно не только в частных фирмах, но и в государственных учреждениях. Часто это связано с тем, что многие женщины рассчитывают не только на послабления, но и на полное невыполнение своих обязанностей в угоду личных желаний.

Однако не стоит забывать о том, что после декрета придется возвращаться на работу и опять работать с полной отдачей, иначе женщину уволят за ее халатное отношение к трудовому процессу. Сегодня многие будущие мамы готовы совмещать карьеру с материнством. Многие из женщин, имеющих свое дело или занимающих высокий пост, вообще забывают о своем положении до самых родов и совсем отказываются от декрета и даже полноценного отдыха. Но, как мы понимаем, это не может не отразиться на здоровье будущего малыша. Образ жизни беременной женщины, внешние факторы, такие как стресс, перенапряжение, закладывают основу здоровья будущего ребенка, а значит, и общества в целом. Деятельность государственной системы охраны материнства и детства должна быть направлена на укрепление здоровья женщин и детей, обеспечение условий нормальной жизнедеятельности. Согласно Посланию Президента РФ Федеральному Собранию 1 марта 2018 года, увеличение народонаселения России за счет повышения рождаемости, является одной из пяти основных национальных целей развития РФ до 2024 года. Значит, развитие отрасли вспомогательных средств для беременных женщин является одной из первичных задач социальной, экономической и научной политики России<sup>123</sup>. Одним из этапов охраны материнства является комплекс мероприятий по антенатальной охране плода. Это совокупность диагностических, лечебных и профилактических мероприятий с целью предупреждения врожденных заболеваний, аномалий развития и перинатальной смертности, способствующая укреплению здоровья беременной женщины и ее будущего ребенка. Она обеспечивается широкой сетью лечебно-профилактических учреждений, женских консультаций и т.д. Но когда будущая мама работает, у нее нет времени на частое посещение доктора. Поэтому, если женщина хочет выполнять свои трудовые обязанности, ей следует использовать специальные мобильные устройства антенатальной охраны для контроля состояния плода и матери, особенно в период активного роста и развития плода. И при вполне здоровой беременности привычная работа может быть продолжена практически до самых родов без снижения трудовой активности<sup>124</sup>.

Основными факторами в работе для женщины-матери являются возможные преимущества, лидирует среди которых получение отпуска в

---

<sup>123</sup> Гасанов К.К., Эриашвили Н.Д., Мышко Ф.Г. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / под редакцией К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко, А.В. Тумакова. 8-е изд. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. С. 262.

<sup>124</sup> Куприянов А.Н., Яковенко М.В., Бурдонос С.С. Проблемы социальной защиты работающих беременных женщин и использование инновационных антенатальных методов охраны здоровья // Управление социальными процессами в бизнес-среде. Материалы XV Международной научно-практической конференции. 2018. С. 151-155.

летний период. Данная потребность связана с закрытием большинства государственных образовательных учреждений на летние каникулы. Только около 50% работающих женщин в России имеют возможность взять отпуск в удобный семье период<sup>125</sup>.

С точки зрения исторического аспекта проблемы профессионального труда за последние сто лет стали значимой ценностью и средством экономической независимости для россиянок и их детей. В современном мире нужно учитывать, что в репродуктивный возраст сейчас вступает малочисленное поколение 90-х годов, мотивация к материнству у которого по разным причинам ослаблена. Отсутствие возможностей реализации в профессиональной сфере у молодых работающих женщин российскому государству грозит серьезными демографическими и политическими проблемами. Государство способно стимулировать работодателей на предложение актуального «трудового контракта» для сохранения женской занятости, необходимой для поддержания уровня жизни женщин и их семей.

Функцией социальных работников является психологическая, юридическая и профориентационная консультация, а также направление на необходимые клиенткам тренинги и курсы.

Наиболее остро стоит проблема гендерных противоречий и наличия малолетних детей, изменить ситуацию кардинально довольно трудно. В результате анализа современных направлений социальной защищенности женщины-матери в области труда можно предложить следующие направления ее развития.

1) Возможность создания биржи временных работ в качестве одного из альтернативных вариантов для трудоустройства женщин, что может стать важным направлением в укреплении взаимоотношений с работодателями.

2) Женщинам для придания уверенности в области труда можно рекомендовать общественную деятельность. Женщины-матери лучше кого бы то ни было могут ухаживать за одинокими и престарелыми гражданами, готовить лагерь к летнему отдыху детей, с началом летнего сезона поступать на штатные должности воспитателем, организатором досуга.

3) В условиях рыночной экономики наиболее актуальной является организация собственного дела, в том числе женщинами. Достижение данной цели во многом способствует сокращению безработицы среди женского населения, для этого следует осуществлять консультирование

---

<sup>125</sup> Пятница И.О., Маскалянова С.А. Социально-трудовая защита интересов беременных женщин и женщин с детьми в области труда как проблема практики социальной работы // Теория и практика социальной работы в современном социуме. Материалы II Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Липецк, 2020. С. 210-214.

безработных женщин-матерей по вопросам организации предпринимательской деятельности в различных областях жизнедеятельности.

Таким образом, в России для работающих беременных женщин и работающих мам предусмотрены ежемесячные и единовременные пособия и льготы, однако в российской реальности необходимо проводить работу по правовому просвещению работающих матерей, объяснять их права и обязанности в области труда.

Достаточно проблемным является вопрос увольнения беременной, так как многие работодатели забывают о том, что запрет на увольнение не ставится в зависимость от их осведомленности о беременности работницы. Соответственно, даже если на момент увольнения сотрудница была беременна, но не сообщила об этом работодателю, ее увольнение является незаконным. Однако иногда суд занимает и противоположные позиции и может счесть действия истицы злоупотреблением правом. К примеру, если женщина была уволена за прогул, при этом на момент увольнения находилась в состоянии беременности, данное увольнение может быть признано законным только в случае представления в суде медицинского заключения о наступлении беременности, которая была выдана гораздо позже совершения дисциплинарного проступка.

Беременность не повод игнорировать правила трудовой дисциплины. Руководитель должен зафиксировать факт отсутствия сотрудницы в установленном порядке при ее невыходе на работу. Пропуски должны быть отражены в таблице рабочего времени. Кроме того, особое положение не избавляет сотрудницу от ответственности. Так, работодатель может применить к работнице такие санкции, как штраф, лишение премии или части зарплаты. Также он не обязан оплачивать период, в который беременная работница фактически не исполняет свои трудовые обязанности. Об этом свидетельствует и изученная судебная практика. Суды приходят к выводу, что если заявительница не работала как в данный момент времени, так и в периоды, не охваченные листками нетрудоспособности, хотя со стороны работодателя препятствий этому не было, работодателем правомерно не начислялась и не выплачивалась ей заработная плата.

## **5. Судебная защита как обеспечение трудовых прав работника**

Актуальной задачей российского законодательства о труде является достижение разумного баланса между защитой прав и законных интересов работников и обеспечением успешной деятельности физических лиц и организаций, использующих труд граждан. Правовое регулирование трудовых и иных общественных отношений, содержащихся в составе предмета трудового права, призвано для создания основы с целью

согласования интересов работника и работодателя, с одной стороны, а с другой – государства и субъектов трудовых правоотношений.

Кроме того, ст. 16 ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения между работником и работодателем складываются в связи с фактическим допуском сотрудника к работе по поручению или с согласия работодателя или его законного представителя в случае ненадлежащего оформления трудового договора. Однако при этом именно при осуществлении деятельности непосредственно по трудовому договору можно воспользоваться способами защиты трудовых прав в случае их нарушения работодателем, а в случае отсутствия трудового договора остается шанс рассчитывать на защиту своих трудовых прав только в судебном порядке.

В подавляющем большинстве случаев реализация норм материального права в полной мере связана с действием процессуальных норм. Наличие таких связей имеет место в трудовом праве, обеспечивая закрепление социальных правоотношений непосредственно с содержательной стороны, а процессуальные оказывают помощь в воплощении в поведение субъектов, участвующих в правоотношениях в наиболее рациональной форме.

Трудовые споры рассматриваются специально уполномоченными органами, относящимися к числу юрисдикционных органов, наделенных государственными властными полномочиями по разрешению трудовых споров. Судебная защита трудовых прав работников относится к одному из самых действенных механизмов по их охране и восстановлению.

Приведем пример: гражданин В. не смог выйти на работу в связи с прорывом магистрали горячего водоснабжения, в результате которого в квартире случилась аварийная ситуация, и был уволен работодателем, расценившим данное обстоятельство как отсутствие на рабочем месте, в соответствии с подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Уволенный работник обратился в суд за восстановлением своего нарушенного права, поскольку в момент случившейся аварии он по телефону предупредил своего мастера о невозможности явиться на работу в сложившейся обстановке. Суд первой инстанции был согласен с работодателем. В ходе судебного разбирательства были рассмотрены письменные доказательства и показания свидетелей. Как оказалось, авария была устранена в 13.00, и суд исходил из того, что истец не имел оснований к неявке на рабочее место после ее устранения. Однако суд апелляционной инстанции оказался на стороне работника и указал, что уволенный отсутствовал на рабочем месте только с 13.00 и до 16.30, что составляет менее четырех часов, что в силу ТК РФ не является прогулом. Суд признал увольнение работника В. незаконным и постановил восстановить его и компенсировать моральный вред.

Статьей 22 ГПК РФ регламентировано, что дела, вытекающие из трудовых правоотношений, рассматриваются в порядке гражданского

судопроизводства. Поэтому необходимость введения понятия «трудового судопроизводства» в законодательные акты РФ и внесения соответствующих изменений в ст. 118 Конституции РФ в полной мере отсутствует.

В отношении трудовых прав работников в судебном порядке рассматриваются следующие индивидуальные споры, предусмотренные ст. 391 ТК РФ:

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении формулировки даты и причины увольнения;
- о незаконном переводе на другую работу;
- о выплате разницы в заработной плате за период времени выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о выплате зарплаты за время вынужденного прогула;
- о неправомерном отказе в приеме на работу;
- в отношении лиц, работающих по трудовому договору у работодателей, являющихся физическими лицами, не имеющими статуса индивидуального предпринимателя;
- о неправомерных действиях (бездействии) со стороны работодателя при проведении обработки и защиты персональных данных сотрудника;
- в отношении работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они были подвергнуты дискриминации<sup>126</sup>.

Однако среди всех рассматриваемых дел по трудовым спорам судами к основной категории дел относятся споры о взыскании заработной платы, о восстановлении на работе незаконно уволенных работников, а также об оспаривании решений работодателей о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности.

Приведем пример из судебной практики: решением Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 27 марта 2017 года в пользу гражданина Д. с ответчика МБУ «Центральная городская больница № 7» взыскана заработная плата, а также компенсации морального вреда. Исследовав обстоятельства по делу, суд решил исковые требования удовлетворить в полном объеме.

Если сотрудник свое увольнение считает противозаконным, он вправе обратиться в суд за восстановлением своего нарушенного права в соответствии со ст. 382 ТК РФ. В ходе судебного разбирательства возможными являются следующие варианты наступающих событий.

1. Работодатель не желает продолжения конфликтной ситуации и в добровольном порядке удовлетворяет предъявленные работником

---

<sup>126</sup> Павлицева Н.А. Трудовое право: учебник для СПО. Саратов: Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. С. 52.

требования, в результате чего последний отказывается от заявленных исковых требований (ч. 1 ст. 173 ГПК РФ).

2. В рамках судебного процесса стороны имеют право договориться и утвердить в суде мировое соглашение, в соответствии с которым работник подлежит восстановлению на работе. В данном случае суд выносит определение об утверждении мирового соглашения, прекращающего производство по делу (ч. 3 ст. 173 ГПК РФ).

При невыполнении работодателем вынесенного судом решения работник имеет право на обращение в службу судебных приставов за принудительным исполнением исполнительного производства о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В рамках исполнительного производства, возбужденного судебным приставом-исполнителем, за неисполнение решения суда работодатель может быть подвергнут привлечению как к административной, так и уголовной ответственности за неисполнение требований, содержащихся в исполнительном документе. Требование будет считаться выполненным, когда сотрудник получит допуск к своей работе.

В отечественной правовой системе защита трудовых прав работников, связанная с недостаточным использованием судебными органами международно-правовых норм в целях восстановления нарушенных прав, несмотря на указание высшей судебной инстанции их применения при осуществлении правосудия, относится к достаточно актуальной проблеме. Следование данной рекомендации применительно к трудовым отношениям у судов вызывает трудности по причине отсутствия у них необходимых текстов ратифицированных конвенций, регулирующих трудовые правоотношения. Следует обратить внимание и на тот факт, что судами общей юрисдикции редко используются международные стандарты трудовых прав человека в качестве непосредственных регуляторов при рассмотрении конкретных дел<sup>127</sup>.

Таким образом, следует отметить, что судебная форма защиты трудовых прав работников занимает особое место в общей системе форм защиты, являющихся характерными для российской правовой системы. Отсутствие законодательной регламентации некоторых общих понятий порождает проблемы при осуществлении правоприменения, а в частности, при осуществлении квалификации поведения работодателя или работника. Также следует отметить, что судебная процедура разбирательства по трудовым спорам должна проводить разницу между коллективными и индивидуальными трудовыми спорами.

---

<sup>127</sup> Черных А.Б. Особенности правового регулирования обеспечения защиты трудовых прав работников. С.-Петерб. ун-т технол. упр. и экон. Санкт-Петербург: Астерион, 2022. С. 78.

## **6. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора**

Прокурорский надзор является важным и необходимым элементом государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и защиты трудовых прав работников. Его роль и значение обусловлены рядом факторов, имеющих существенное значение для обеспечения реализации гражданами конституционных прав в сфере труда, предупреждения и пресечения нарушений трудовых прав граждан, устранения негативных последствий таких нарушений.

Одной из основных причин, обуславливающих необходимость прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства, является комплексный характер и широкая сфера действия трудовых правоотношений. В соответствии со статьей 1 ТК РФ регулируемые кодексом трудовые отношения охватывают широкий круг вопросов, связанных с регламентацией порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора, установления и соблюдения гарантий прав и интересов субъектов трудовых правоотношений, определения требований охраны труда и регламентации иных значимых аспектов трудовой деятельности.

Сложный и охватывающий множество нюансов характер трудовых правоотношений обуславливает высокий риск нарушения трудовых прав граждан, а также затрудняет самостоятельное отстаивание нарушенных прав работниками и защиту личных интересов в связи с фактическим неравенством положения работодателя и работника как субъектов трудовых правоотношений. В этой связи прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства выполняет роль эффективного инструмента, позволяющего своевременно выявлять допущенные работодателями различные нарушения норм трудового права, привлекать виновных к установленной законом ответственности, принимать меры к восстановлению нарушенных прав работников<sup>128</sup>.

Кроме того, своевременное выявление и пресечение нарушений трудового законодательства посредством прокурорского надзора позволяют предотвратить и не допустить развития негативных последствий, способных возникнуть вследствие упомянутых нарушений. В частности, грубые и системные нарушения прав работников нередко провоцируют трудовые споры, конфликты и забастовки, создавая тем самым риски для нормального функционирования организаций и предприятий, что отражается на состоянии экономики государства в целом. В этой связи значимой задачей прокурорского надзора является

---

<sup>128</sup> Плотникова К.А. Общие положения прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства // Вестник науки. 2023. Т. 4. № 8(65). С. 382-386.

уменьшение числа трудовых конфликтов путем выявления и принятия мер к устранению допущенных нарушений на ранних стадиях.

Также стоит отметить важный вклад прокурорского надзора в сфере труда в дело поддержания правовой государственности и укрепления доверия граждан к государственной власти. Оперативное реагирование прокуратуры на допущенные нарушения трудовых прав граждан посредством принципиального применения мер прокурорского реагирования, таких как представление, протест, иск в суд и т.д., формирует в общественном сознании образ прокуратуры как эффективного правоохранительного органа, защищающего интересы граждан и способного обеспечить соблюдение законности в стране. Тем самым поддерживаются авторитет государства и вера граждан в его способность гарантировать защиту их прав и свобод.

Вместе с тем в настоящее время существует множество проблем, снижающих эффективность прокурорского надзора в сфере труда. Данные проблемы связаны с различными аспектами и факторами, препятствующими полноценной реализации надзорных полномочий прокуратуры.

Одной из ключевых проблем является недостаточная информированность граждан о своих трудовых правах. Зачастую работники слабо осведомлены о принадлежащих им правах и гарантиях, предусмотренных трудовым законодательством. Это может приводить к тому, что работодатели допускают различные нарушения трудовых прав работников, а последние не обращают на это должного внимания либо не знают, каким образом можно защитить свои права. В результате многие нарушения остаются невыявленными, что препятствует прокурорскому реагированию.

Недостаточная осведомленность граждан о трудовых правах может быть вызвана рядом причин: низкой правовой культурой общества, сложностью и запутанностью трудового законодательства для понимания рядовыми гражданами, отсутствием эффективных механизмов правового просвещения и информирования населения о действующих нормах трудового права. Преодоление данной проблемы требует комплексного подхода, включающего повышение уровня правовой грамотности и правосознания граждан, а также усовершенствование способов доведения актуальной информации о трудовых правах до широких слоев населения.

Следующая существенная проблема связана с неполной или неэффективной проверкой со стороны прокуратуры соблюдения трудового законодательства работодателями, особенно в отдаленных, труднодоступных или малонаселенных районах. Ввиду ограниченности кадровых и материальных ресурсов органов прокуратуры зачастую не представляется возможным осуществлять полномасштабные и регулярные проверки всех без исключения организаций и предприятий на предмет

соблюдения трудовых прав работников. При этом именно в отдаленных районах риски нарушения трудовых прав наиболее высоки в связи со слабым контролем и недостаточным уровнем правовой культуры хозяйствующих субъектов<sup>129</sup>.

В результате складывается ситуация, когда надзорные мероприятия прокуратуры осуществляются выборочно или же по обращениям граждан, когда нарушения уже имели место. Это снижает эффективность прокурорского надзора, лишая его превентивной функции по предупреждению нарушений трудового законодательства. Решение данной проблемы видится в оптимизации использования кадровых и иных ресурсов органов прокуратуры для обеспечения более широкого охвата надзорными мероприятиями, особенно в проблемных регионах. Также может быть рассмотрен вопрос о выделении дополнительного финансирования для укрепления материально-технической базы надзорной деятельности.

Еще одним фактором, негативно влияющим на эффективность прокурорского надзора в сфере труда, являются недостаточное финансирование и высокая нагрузка на работников органов прокуратуры. Ограниченность выделяемых бюджетных средств зачастую не позволяет обеспечить надлежащие условия для полноценной реализации надзорных полномочий: укомплектовать штат высококвалифицированными кадрами, организовать регулярное повышение квалификации сотрудников, обновлять материально-техническую базу в соответствии с современными требованиями и потребностями. Кроме того, высокая загруженность работников прокуратуры ввиду дефицита кадров не позволяет сконцентрироваться исключительно на вопросах надзора за соблюдением трудового законодательства.

Очевидно, что для преодоления данной проблемы требуется повышение уровня финансирования органов прокуратуры, а также проведение институциональных реформ, направленных на оптимизацию распределения нагрузки и разграничение полномочий между различными звеньями надзорного механизма. Возможным шагом также может стать выделение в структуре прокуратуры специализированных подразделений, ответственных исключительно за надзор в сфере труда, что позволит сконцентрировать соответствующие кадровые и иные ресурсы для повышения эффективности надзорной деятельности.

Негативное влияние на прокурорский надзор в области трудовых отношений также оказывают такие факторы, как влияние бюрократических процедур и коррупции, препятствующие объективному и беспристрастному осуществлению надзорной деятельности. Зачастую

---

<sup>129</sup> Лемехов С.В. К вопросу о прокурорском надзоре за соблюдением трудовых прав граждан // Альманах молодого исследователя. 2023. № 14. С. 173-177.

излишняя забюрократизированность процессов, многоступенчатые и запутанные механизмы согласования надзорных мероприятий, волокита и нежелание должностных лиц брать на себя ответственность за принятие решений приводят к существенным задержкам и снижению оперативности реагирования на допущенные нарушения. В результате органы прокуратуры могут просто не успевать пресекать имеющие место факты нарушения трудовых прав до того, как таковые приобретут системный и массовый характер<sup>130</sup>.

Еще более негативное влияние оказывает фактор коррупции, проникновение которой в ряды надзорных органов ставит под сомнение объективность и беспристрастность их деятельности. Наличие коррупционных связей между должностными лицами надзорных органов и представителями бизнеса способно если не полностью парализовать контрольную функцию, то как минимум существенно снизить ее результативность. В таких условиях нарушения трудового законодательства могут сознательно игнорироваться или замалчиваться, что создает благоприятные условия для безнаказанного попрания трудовых прав граждан.

Устранение подобных негативных факторов требует комплексных мер по дебюрократизации процедур осуществления надзора, а также последовательной борьбы с любыми проявлениями коррупции в надзорных органах. Серьезное внимание следует уделить кадровому обеспечению органов надзора, отбору высококвалифицированных сотрудников с безупречной деловой репутацией, а также повышению уровня денежного содержания для минимизации стимулов к коррупционному поведению.

Одной из ключевых проблем в рассматриваемой сфере можно также назвать отсутствие единого действенного механизма мониторинга и анализа состояния законности в сфере оплаты труда, прогнозирования экономических рисков, влияющих на финансовую стабильность предприятий, а также отсутствие системы своевременного выявления причин неплатежеспособности хозяйствующих субъектов. Очевидно, что подобный мониторинг должен осуществляться на постоянной основе с привлечением специалистов из различных областей, включая экономистов, финансовых аналитиков, юристов и др. Только комплексный подход позволит выявлять первопричины возникновения проблем с выплатой заработной платы и принимать соответствующие предупредительные меры.

Действующая в настоящее время система контроля в данной области оказывается недостаточно эффективной. Отсутствует надлежащий порядок

---

<sup>130</sup> Плотникова К.А. Некоторые проблемы прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан // Вестник науки. 2023. Т. 2. № 9(66). С. 87-91.

межведомственного взаимодействия и обмена информацией о недобросовестных работодателях, а также четко регламентированный порядок деятельности различных органов в пределах своей компетенции и постановки конкретных задач по решению вопросов, связанных с задолженностью по заработной плате. Представляется целесообразным создание единой информационной базы данных о работодателях, допускающих нарушения трудового законодательства, с возможностью оперативного доступа к ней органов прокуратуры, инспекции труда, судебных приставов и иных заинтересованных органов. Это позволило бы координировать деятельность различных ведомств, своевременно выявлять проблемные предприятия и предпринимать соответствующие меры реагирования<sup>131</sup>.

Следует также отметить отсутствие эффективного контроля за деятельностью арбитражных управляющих со стороны органов государственного надзора, что нередко приводит к ущемлению прав работников предприятий-банкротов. Арбитражные управляющие зачастую злоупотребляют своими полномочиями, ненадлежащим образом формируют конкурсную массу, в результате чего возникают задержки с выплатой заработной платы и иных причитающихся работникам сумм. Необходимо ужесточить контроль и ответственность за такие нарушения, возможно, наделить органы прокуратуры правом осуществлять проверки деятельности арбитражных управляющих и инициировать процедуру их отстранения в случае выявления существенных нарушений.

Отдельного внимания заслуживает проблема привлечения виновных лиц к ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Зачастую складывается ситуация, когда формально руководитель организации меняется и установить его корыстную заинтересованность в невыплате заработной платы крайне сложно. На практике нередки случаи, когда фактический владелец бизнеса, учредитель предприятия намеренно использует «номинальных» руководителей для прикрытия противоправной деятельности. Привлечение таких лиц к ответственности в настоящее время затруднено в связи с недостатками действующего законодательства.

Кроме того, актуальным остается вопрос о возможности привлечения к уголовной ответственности арбитражных управляющих и индивидуальных предпринимателей за невыплату заработной платы. Нормы Уголовного кодекса РФ в этой части требуют доработки и совершенствования. Целесообразно дополнить диспозицию статьи 145.1 УК РФ указанием на данные категории лиц в качестве субъектов

---

<sup>131</sup> Корнилов Н.М., Строганкова А.И. О некоторых вопросах прокурорского надзора в сфере исполнения трудового законодательства // Наука молодых – будущее России: сборник научных статей 8-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых, Курск, 12–13 декабря 2023 года. Курск: Университетская книга, 2023. С. 435-440.

преступления, что будет способствовать повышению эффективности уголовно-правовых мер противодействия невыплате заработной платы.

Следует отметить, что проблема привлечения виновных руководителей к уголовной ответственности усугубляется сложившейся судебной практикой освобождения их от административной ответственности в виде дисквалификации. Суды крайне редко применяют данную меру наказания ввиду трактовки нарушений как малозначительных, что противоречит позиции прокуратуры. В результате складывается парадоксальная ситуация, когда правонарушитель остается безнаказанным<sup>132</sup>.

Еще одна не менее важная проблема связана с отсутствием реестров недобросовестных работодателей при районных администрациях. Представляются логичными создание подобных реестров и их постоянная актуализация на основе данных органов прокуратуры, инспекции труда, судов и службы судебных приставов. Это позволило бы отслеживать динамику нарушений трудового законодательства в конкретном муниципальном образовании, получать объективную картину соблюдения трудовых прав граждан отдельными работодателями. При этом информация из таких реестров должна быть доступна гражданам для свободного ознакомления, что будет способствовать укреплению законности в трудовых правоотношениях.

Одной из наиболее распространенных проблем при осуществлении прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства также является заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. В соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Данная норма указывает на существенное различие в объеме прав и обязанностей работодателя и работника по трудовому договору и заказчика и исполнителя по гражданско-правовому договору.

Заключение гражданско-правового договора не предполагает предоставления исполнителю по договору гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. К таким гарантиям относятся оплачиваемые отпуска, больничные листы, гарантии при увольнении и другие. Лицо, фактически осуществляющее трудовую деятельность, но заключившее гражданско-правовой договор, ставится в невыгодное и юридически неопределенное положение.

---

<sup>132</sup> Подольский В.В., Демьянов Г. А. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора // Актуальные проблемы защиты прав личности: российский и зарубежный опыт: Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2023 года / под редакцией И.Р. Шикеры [и др.]. Москва: Саратовский источник, 2023. С. 167-173.

В п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 разъяснено, что трудовой договор отличается от договора гражданско-правового характера предметом договора. Согласно трудовому договору работник выполняет не какую-то разовую услугу, а определенные трудовые функции, входящие в его обязанности<sup>133</sup>. Кроме того, исполнитель по гражданско-правовому договору сохраняет самостоятельный статус, тогда как работник по трудовому договору обязан выполнять работу под контролем работодателя.

При проведении проверки прокурору для выявления фактов сокрытия наличия трудовых отношений следует обращать внимание на наличие следующих признаков.

1. Подчинение лица правилам внутреннего трудового распорядка организации. Если работник по гражданско-правовому договору полностью включен в порядок взаимодействия, прописанный в правилах внутреннего трудового распорядка, и совершает те же действия, что и другие работники, то такие отношения, как правило, будут признаны трудовыми.

2. Согласование графика работы с работодателем. Если лицо осуществляет обязанности в определенное время, которое согласуется со временем работы других сотрудников, и при этом не может определять график работы самостоятельно без согласования с заказчиком (руководителем), это также является признаком наличия трудовых отношений.

3. Предоставление отчетности, подконтрольность работодателю. Лицо, осуществляющее выполнение работ по гражданско-правовому договору, является самостоятельным субъектом, не входящим в структуру организации и не подчиняющимся ее сотрудникам. Обязанность предоставления отчетности является признаком трудовых отношений.

4. Выполнение работы на рабочем месте, которое указывается работодателем или согласовывается с ним. Работодатель создает условия труда, что также свидетельствует о наличии трудовых отношений.

5. Наличие гарантированно выплачиваемых, одинаковых, систематических выплат. Даже если в гражданско-правовом договоре не определены конкретные даты выплат, но суммы выплат, перечисляемые лицу, примерно одинаковые и выплачиваются примерно через одни и те же периоды времени. В таком случае отношения имеют признаки трудовых.

---

<sup>133</sup> О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

6. Выполнение работ определенного рода, а не разового задания заказчика. Осуществление определенной трудовой функции на постоянной основе, а не однократное выполнение работы свидетельствует о наличии признаков трудовых отношений. Например, если гражданско-правовой договор перезаключается работодателем несколько раз с одним и тем же лицом, выполняющим одну и ту же работу.

Опираясь на наличие этих признаков, прокурор, выявивший нарушение, может на основании ст. 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации подать исковое заявление в суд об установлении факта наличия трудовых отношений.

Другой значимой проблемой при осуществлении прокурорского надзора в сфере труда является невыплата работодателем заработной платы работнику в полном объеме. Заработная плата представляет собой доход работника, регулярный и полный характер которого обеспечивает работодатель. По смыслу ст. 210 и 226 Налогового кодекса РФ из заработной платы работника вычитается определенная денежная сумма, которая поступает в бюджет государства в виде налога, и только после этого работнику начисляется оставшаяся часть заработной платы<sup>134</sup>.

Проблема невыплаты или задержки заработной платы является одной из наиболее острых в сфере трудовых правоотношений. Конституция Российской Федерации гарантирует каждому гражданину право на вознаграждение за труд, которое должно своевременно и в полном размере предоставляться работодателем. Невыплата заработной платы представляет собой грубое нарушение трудовых прав работников, поскольку ставит их в крайне затруднительное материальное положение и подрывает один из основных принципов трудового права – принцип обеспеченности каждого работника заработной платой.

Несмотря на то, что законодательством предусмотрены меры административной и уголовной ответственности за невыплату заработной платы, данное нарушение продолжает оставаться распространенным явлением. Органы прокуратуры играют ключевую роль в выявлении и пресечении подобных нарушений, а также в восстановлении нарушенных прав работников.

В ходе прокурорских проверок выявляются факты наличия задолженности по заработной плате перед работниками различных предприятий и организаций, в том числе находящихся в процедуре банкротства. В таких случаях прокуратура использует весь комплекс мер прокурорского реагирования, предусмотренных законом.

Прежде всего, это внесение представлений об устранении выявленных нарушений закона в адрес руководителей организаций-

---

<sup>134</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 01.04.2024) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.01.2024).

нарушителей. В представлениях указываются конкретные факты нарушений, требования об их устранении и привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности. В случае невыполнения требований представления прокурор вправе принести протест на противоречащий закону правовой акт, а также возбудить дело об административном правонарушении в отношении должностных лиц, допустивших невыплату заработной платы.

Помимо невыплаты или задержки заработной платы к нарушениям в рассматриваемой сфере относятся неправильный расчет размера оплаты труда, невыплата компенсаций, надбавок и других причитающихся работнику выплат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей.

Трудовой кодекс РФ содержит детальные требования к порядку и условиям оплаты труда работников, однако на практике нередко встречаются случаи их нарушения со стороны работодателей. Зачастую это связано со стремлением работодателей снизить издержки на оплату труда, что приводит к ущемлению прав и законных интересов работников.

В ходе проверок прокуратура выявляет факты невыплаты или неполной выплаты работникам различных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами организаций. Это может касаться, например, невыплаты надбавок за работу в ночное время, сверхурочную работу, за работу с вредными или опасными условиями труда, а также премиальных выплат и других видов материального стимулирования.

В подобных случаях прокуратура принимает меры реагирования, аналогичные тем, что применяются при выявлении фактов невыплаты заработной платы. Работодателям вносятся представления об устранении нарушений закона и привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности. При неисполнении требований представлений возбуждаются дела об административных правонарушениях по ч. 1 или ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающих наложение штрафов на должностных лиц и юридических лиц. Кроме того, прокуроры активно используют право на обращение в суд с исками о взыскании в пользу работников невыплаченных сумм.

Помимо нарушений в области оплаты труда органы прокуратуры также уделяют особое внимание соблюдению работодателями требований трудового законодательства в сфере обеспечения безопасных условий труда. Конституция РФ гарантирует каждому работнику право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Нарушения в данной сфере могут выражаться в несоблюдении работодателями норм и правил по охране труда, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, проведению инструктажей по технике безопасности, а также в неудовлетворительном состоянии

производственных помещений и оборудования, создающем угрозу жизни и здоровью работников<sup>135</sup>.

Выявляя подобные нарушения, прокуратура принимает меры прокурорского реагирования, предусмотренные законом. Работодателям вносятся представления об устранении нарушений требований охраны труда, привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности, а также принимаются меры по привлечению их к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ (нарушение государственных нормативных требований охраны труда).

В случаях, когда нарушения требований охраны труда повлекли за собой причинение вреда здоровью работников, прокуратура также может инициировать привлечение виновных лиц к уголовной ответственности по соответствующим статьям Уголовного кодекса РФ.

Таким образом, органы прокуратуры используют весь комплекс мер прокурорского реагирования для пресечения нарушений трудовых прав граждан в области оплаты труда и обеспечения безопасных условий труда, а также для восстановления нарушенных прав работников и привлечения виновных лиц к ответственности.

Важным нормативным актом, регламентирующим осуществление прокурорского надзора в сфере труда, является Приказ Генпрокуратуры РФ № 98 от 05.02.2024 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан»<sup>136</sup>, изданный с целью совершенствования прокурорского надзора за соблюдением конституционных прав граждан на труд в условиях неблагоприятной внешнеполитической и экономической обстановки. Он содержит ряд поручений прокурорам всех уровней для обеспечения системного и эффективного надзора в этой сфере.

Прежде всего, приказывается обеспечить надзор за соблюдением трудовых прав граждан, предупреждение и пресечение правонарушений в сфере оплаты и охраны труда, случаев уклонения от оформления трудовых отношений и выплаты неофициальной зарплаты. Необходимо добиваться устранения выявленных нарушений, привлечения виновных к ответственности, восстановления нарушенных прав граждан путем уплаты обязательных взносов и платежей.

Приоритетным направлением надзора определено соблюдение трудовых прав социально незащищенных категорий граждан (пенсионеров, беременных женщин, многодетных, инвалидов,

---

<sup>135</sup> Дудин Н.П. Деятельность органов прокуратуры на защите трудовых прав граждан // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2023. № 2(86). С. 109-114.

<sup>136</sup> Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан: Приказ Генпрокуратуры России от 05.02.2024 № 98 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 22.01.2024).

несовершеннолетних и др.), а также работников стратегических, системообразующих предприятий, организаций в ИТ-сфере, производящих социально значимые товары, услуги, медицинское оборудование, лекарства. Особое внимание должно уделяться соблюдению гарантий трудовых прав призванных на военную службу по мобилизации или контракту, лиц, содействующих выполнению задач Вооруженных Сил РФ.

Для надзора в этой сфере при прокуратурах субъектов РФ должны функционировать межведомственные рабочие группы, также необходимо взаимодействие с региональными межведомственными комиссиями и группами. Прокурорам необходимо осуществлять сбор, анализ и оценку информации о состоянии законности в сфере трудовых отношений, мониторинг Интернета, судебных решений и исполнительных производств о взыскании зарплаты. Следует анализировать данные о задолженности по налогам и сборам для выявления фактов невыплаты зарплаты.

Необходимо выявлять организации, не предоставляющие в Росстат сведения о задолженности по зарплате, и принимать меры по их постановке на статистический учет. Для каждой организации с долгами по зарплате должен формироваться реестр с данными о размере, периоде задолженности, количестве работников, перспективах погашения, экономическом состоянии должника. Следует изучать бухгалтерские документы, истребовать из ФНС и Росфинмониторинга сведения о выводе средств и сомнительных финансовых операциях.

В организациях-банкротах с задолженностью по зарплате нужно проверять действия арбитражных управляющих: включение задолженности в реестр требований, взыскание дебиторской задолженности, возврат отчужденного имущества, недопущение затягивания реализации активов, соблюдение очередности удовлетворения требований кредиторов, ведение учета и отчетности. Прокуроры должны вступать в дела о банкротстве при уклонении от исполнения обязанностей по ПОД/ФТ, налогового законодательства, специальных экономических мер, при мнимых или притворных сделках. Также необходимо давать оценку повышению зарплат отдельным работникам, перечислениям аффилированным лицам перед банкротством. Следует инициировать погашение задолженности по зарплате за счет бюджетных средств с уступкой права требования долга органам власти. При ликвидации организации-должника нужно рассматривать вопрос о привлечении руководителей к субсидиарной ответственности.

Прокуроры должны выявлять организации и ИП, уклоняющихся от оформления трудовых договоров с работниками или заключивших с ними гражданско-правовые договоры для сокрытия трудовых отношений. Необходимо добиваться от Роструда подачи исков в суд для установления факта трудовых отношений в таких случаях. Важно проверять полноту мер, принятых Росреестром, Росстатом, Рострудом, ФНС и ФССП в

отношении должников по зарплате и арбитражных управляющих банкротов. Нужно анализировать эффективность реализации Рострудом полномочий по принудительному взысканию невыплаченной зарплаты.

Прокурорам также предписывается изучать проекты региональных и муниципальных актов о финансировании заработной платы работников бюджетной сферы на предмет соблюдения требований законодательства. Необходимо проверять акты работодателей на предмет установления заработной платы не ниже МРОТ, компенсационных и стимулирующих выплат, условий труда отдельных категорий работников. Также нужно проверять локальные акты, коллективные договоры на наличие порядка индексации заработной платы, невыполнение обязательств по индексации<sup>137</sup>.

Прокуроры должны получать от органов службы занятости информацию о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства, планируемом сокращении штата. Им надлежит обеспечивать соблюдение трудовых прав работников при проведении организационно-штатных мероприятий.

Прокурорам необходимо проверять исполнение законодательства о занятости населения, в том числе о квотировании рабочих мест, соблюдение прав граждан на содействие в трудоустройстве, профессиональное обучение, дополнительное профобразование, получение мер социальной поддержки на период поиска работы. Нужно давать правовую оценку фактам неисполнения органами службы занятости законодательства в этой сфере, нецелевого использования субсидий на мероприятия по снижению напряженности на рынке труда, неправомерного назначения или отказа в социальных пособиях. Следует оценивать правомерность заключения и исполнения социальных контрактов на поиск работы, целевое использование выделенных бюджетных средств.

Кроме того, прокурорам надлежит обращать внимание на соответствие предоставленных инвалидам рабочих мест рекомендованным видам деятельности, содержание заключаемых с ними трудовых договоров, соблюдение работодателями предусмотренных для них гарантий. Требуется проверять выполнение работодателями требований законодательства о приоритетном порядке трудоустройства граждан РФ. При этом особое внимание должно уделяться вопросам оказания услуг в

---

<sup>137</sup> Ротова А.Д. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами прокуратуры Российской Федерации // Эволюция российского права: Материалы XXI Международной научной конференции молодых ученых и студентов, Екатеринбург, 28 апреля 2023 года. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2023. С. 888-896.

сфере занятости лицам предпенсионного возраста: информированию о положении на рынке труда, поиску подходящей работы, профобучению, содействию самозанятости. Необходим контроль ситуации с выплатами этой категории пособий по безработице, стипендий в период обучения, материальной помощи, назначения пенсий по предложению служб занятости.

При несчастных случаях на производстве, при наличии оснований прокуроры должны рассматривать вопрос о проведении проверки соблюдения законодательства об охране труда в отношении организации с привлечением контрольно-надзорных органов. В ходе таких проверок прокурорам необходимо выяснять соблюдение норм о специальной оценке условий труда, об исключении эксплуатации неисправного оборудования, обеспечении средствами индивидуальной защиты, обучении правилам охраны труда, проведении медосмотров, расследовании несчастных случаев, предоставлении гарантий работникам во вредных условиях, сохранении среднего заработка на период приостановки работы из-за нарушений охраны труда. Прокуроры должны обеспечить контроль за реальным устранением нарушений и созданием безопасных условий труда.

Приказом также предписывается проводить сверки с Рострудом по поступлению материалов о несчастных случаях в следственные органы. Прокуроры должны осуществлять надзор за результатами расследования Рострудом несчастных случаев и при необходимости инициировать дополнительное расследование. Жалобы двух и более лиц на одну организацию по невыплате зарплаты, нарушению законодательства об охране труда, отказу в оформлении трудовых отношений, а также выявленные в судах факты массового несоблюдения трудовых прав должны рассматриваться как основание для проверки в отношении всех работников этой организации.

При возникновении социальных протестов (митингов, забастовок, голодовок) из-за действий работодателей об увольнении, сокращениях штата, невыплате или снижении зарплаты прокуроры должны незамедлительно организовывать проверки с привлечением контрольно-надзорных органов и информировать Главное управление Генпрокуратуры РФ. В этой связи органам прокуратуры предписывается принимать исчерпывающие меры досудебной защиты трудовых прав работников, исключив массовую подачу исков без таких мер. При наличии оснований нужно добиваться в суде восстановления прав, в том числе на возмещение вреда здоровью, получение страховых выплат.

Таким образом, существует объективная необходимость совершенствования правового регулирования прокурорского надзора в сфере защиты трудовых прав граждан, в частности, внесения комплекса изменений и дополнений как в нормы Трудового кодекса Российской

Федерации, так и в Федеральный закон № 2202-І от 17.01.1992 «О прокуратуре Российской Федерации».

В Трудовом кодексе Российской Федерации требуется устранить дефицит законодательного определения роли, задач и полномочий прокуратуры по осуществлению надзора за соблюдением трудового законодательства. Целесообразно выделить отдельную статью или главу, посвященную данному вопросу. В ней должны быть четко обозначены объекты прокурорского надзора, их права и обязанности, формы участия прокурора в обеспечении соблюдения трудового законодательства. При этом важно не допустить дублирования норм законодательства о прокуратуре, а лишь уточнить его положения применительно к специфике трудовых правоотношений.

Кроме того, в Трудовом кодексе Российской Федерации необходимо законодательно закрепить обязанность работодателей по предоставлению информации в органы прокуратуры при проведении соответствующих проверок, а также установить ответственность за непредставление таких сведений или предоставление заведомо недостоверных данных.

В Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» следует более четко определить пределы прокурорского надзора в сфере соблюдения трудовых прав граждан с учетом компетенции иных государственных органов (инспекции труда, органов исполнительной власти субъектов РФ и др.). Целесообразно разграничить их полномочия таким образом, чтобы исключить возможность подмены функций и дублирования.

Особого внимания заслуживают положения главы 2 указанного Закона, регламентирующие надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина. В частности, ч. 1 ст. 26 определяет предмет этого надзора, однако в числе поднадзорных объектов не упоминаются граждане, в том числе индивидуальные предприниматели. Между тем именно индивидуальные предприниматели довольно часто допускают нарушения трудового законодательства в отношении наемных работников<sup>138</sup>. Полагаем необходимым дополнить указанную норму, включив индивидуальных предпринимателей в число поднадзорных субъектов.

Кроме того, требуется доработка норм законодательства в части привлечения к уголовной ответственности виновных лиц за невыплату заработной платы. В настоящее время субъектом преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, признается только руководитель организации. Сложившаяся правоприменительная практика показывает

---

<sup>138</sup> Лащенко И.О., Денисов И.И. Прокурорский надзор в сфере оплаты труда работников: основные направления и актуальная практика // Лучшая студенческая работа 2023: Сборник статей VIII Международного научно-исследовательского конкурса, Пенза, 15 декабря 2023 года. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023. С. 182-184.

наличие существенных пробелов в этой части. Нередки случаи, когда фактический владелец бизнеса, пользуясь услугами «номинальных» руководителей, умышленно уклоняется от выплаты заработной платы работникам. В такой ситуации установить корыстную заинтересованность конкретного должностного лица организации крайне затруднительно.

Представляется целесообразным внесение в диспозицию ст. 145.1 УК РФ изменений, предусматривающих возможность привлечения к уголовной ответственности за невыплату заработной платы не только руководителей организаций, но и иных лиц, фактически осуществляющих управленческие функции в коммерческих и иных организациях (учредителей, акционеров, собственников бизнеса и т.п.) независимо от их формального статуса.

Отдельного внимания заслуживает проблема привлечения к уголовной ответственности арбитражных управляющих и индивидуальных предпринимателей. Согласно действующей редакции ст. 145.1 УК РФ, они не могут быть субъектами данного преступления. Между тем именно эти категории лиц довольно часто допускают нарушения трудовых прав работников, связанные с невыплатой заработной платы.

В целях устранения указанного законодательного пробела необходимо соответствующим образом дополнить диспозицию данной статьи. Важно установить специальную уголовную ответственность за невыплату заработной платы, совершенную арбитражным управляющим в ходе процедур банкротства. Высокий уровень общественной опасности подобных деяний очевиден: неполучение заработной платы наносит существенный ущерб благосостоянию работников и членов их семей. Кроме того, целесообразно предусмотреть возможность привлечения арбитражных управляющих к субсидиарной имущественной ответственности в случае доказанности их вины в невыполнении обязательств должника по выплате зарплат работникам.

Таким образом, очевидна необходимость внесения соответствующих изменений и дополнений как в нормы Трудового кодекса РФ, так и в Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» и Уголовный кодекс РФ. Только модернизация действующего правового массива позволит создать эффективные правовые механизмы защиты трудовых прав граждан, усовершенствовать деятельность органов прокуратуры по надзору в данной сфере, повысить ее результативность.

## **7. Самозащита работниками трудовых прав**

Понятие самозащиты можно определить как самостоятельные и законные действия работника, направленные на пресечение нарушения его трудовых прав, которые он выполняет в формах, предусмотренных ТК РФ. Данные формы перечислены в ст. 379 ТК РФ: в целях самозащиты своих

трудовых прав работник вправе отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором или которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Работник самостоятельно принимает решение о начале осуществления самозащиты в тот момент, когда, по его мнению, со стороны работодателя права были нарушены. Однако, несмотря на специфику данного института, следует иметь в виду, что перед реализацией самозащиты он должен известить работодателя об использовании этого способа защиты своих трудовых прав, а работодатель обязан не препятствовать использованию работником самозащиты.

Чтобы работник мог в полной мере реализовать право на самозащиту в трудовых правоотношениях, следует:

1) закрепить в ТК РФ понятие самозащиты, конкретизировать ее формы и расширить способы;

2) дополнить в ст. 380 ТК РФ положение о юридической ответственности работодателя или его представителя, если тот будет препятствовать самозащите трудовых прав работника;

3) указать четкое основание в ст. 379 ТК РФ применения работниками форм самозащиты;

4) повысить правовую грамотность работников и работодателей в сфере осуществления самозащиты, проводить специальные курсы по повышению правовой культуры, информировать работников перед их вступлением в должность о возможности использования самозащиты своих прав.

Указанные предложения кажутся наиболее актуальными ввиду особенностей самозащиты трудовых прав, направленных, во-первых, на обеспечение безопасности работника; во-вторых, работник тем самым выступает против принудительного труда.

Работник может воспользоваться самозащитой своих трудовых прав и при невыплате ему заработной платы. В соответствии с п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>139</sup> и с учетом ст. 142 ТК РФ работник имеет право на приостановление работы при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы.

На практике возникает много ситуаций, в которых между работником и работодателем решаются спорные вопросы, связанные с трактовкой норм законодательства. Например, в Белгородской области рассмотрено дело, связанное с увольнением работающей гражданки В.В.

---

<sup>139</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г.) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/) (дата обращения: 11.01.2024).

Авиловой. Впоследствии вынесено решение о незаконном увольнении, поскольку она заранее письменно уведомила работодателя о том, что не явится на работу, так как не может оставить несовершеннолетнюю дочь без присмотра. Более того, зарплату В.В. Авиловой выплачивали в неполном объеме. Ею подано заявление о приостановлении трудовой деятельности ввиду невыплаты зарплаты. Кроме того, у предприятия, на котором работала В.В. Авилова, обнаружена задолженность по заработной плате. Вследствие этого указанная гражданка имела право на приостановление трудовой деятельности, реализуя тем самым право на самозащиту своих трудовых прав.

Из рассмотренной выше судебной практики следует, что работодатель может истолковывать осуществление работником самозащиты трудовых прав как дисциплинарный проступок, что повлечет за собой применение в отношении работника различных мер дисциплинарной ответственности. Такие ситуации возникают из-за низкой правовой грамотности работодателя либо в связи его недобросовестностью.

Существует проблема, связанная с осведомленностью о реализации самозащиты трудовых прав непосредственно у работников. Поскольку отсутствует четкое определение самозащиты в ТК РФ, работник не понимает, что он может сделать при нарушении работодателем его трудовых прав. Многих работников охватывает страх привлечения их к дисциплинарной ответственности, если они попытаются реализовать самозащиту<sup>140</sup>.

А. Макарова справедливо отмечает, что многие работники по-прежнему не используют способы самозащиты трудовых прав из-за страха потери работы, связанного с их правовой неграмотностью и осознанием ими несовершенства российского законодательства. Их опасения небезосновательны, поскольку в трудовом законодательстве не закреплено понятие самозащиты. Отсутствует четкая регламентация процедур, сроков и формы уведомления работником работодателя о реализации права на самозащиту<sup>141</sup>. Следовательно, у работника возникает лишь один вариант использования самозащиты – отказ от выполнения работы, бездействие. В связи с этим очевидным становится противоречие между положениями ст. 379 ТК РФ и ч. 2 ст. 45 Конституции РФ. Самозащита трудовых прав

---

<sup>140</sup> Осипова Д.Д. Самозащита как способ защиты трудовых прав работника // Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения–2022: Сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции, приуроченной к празднованию 300-летия Российской академии наук, Гатчина, 27–28 мая 2022 года. Том 2. Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2022. С. 119-122.

<sup>141</sup> Макарова В.А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками // Право и практика. 2015. № 3. С. 23-29.

должна включать в себя не только бездейственный способ защиты трудовых прав, но и иные способы, которые не запрещены законом. Эти способы следует закрепить в главе 59 ТК РФ.

По мнению ученых и специалистов в сфере трудового права, следует установить четкие правила общего характера по реализации права работника на самозащиту и оплаты работодателем периода самозащиты, что позволит отказаться от необходимости толкования норм о правовой самозащите на подзаконном и ненормативном уровнях<sup>142</sup>. Совершенствование трудового законодательства позволит работникам эффективнее реализовывать самозащиту своих трудовых прав, избегая длительных судебных процессов. При условии внесения дополнений в статьи ТК РФ работники в полной мере смогут пользоваться их установленным правом и возможностью защищать свои права, бороться с несправедливостью, возникающей в трудовых правоотношениях. Преимущества самозащиты находят отражение в упрощенном порядке относительно других способов и самостоятельности решения возникших нарушений, без обращения в иные уполномоченные органы.

Работник может отказаться выполнять работу, порученную ему работодателем, в случае если ее выполнение угрожает его жизни или здоровью. Например, осуществление работ на производстве с превышением концентрации вредных веществ без использования специальных средств защиты.

Пленум Верховного Суда в рассмотрении вопроса самозащиты спортсменами своего труда также сослался на возможность отказа от выполнения работ в случае назначения в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующего образования, поскольку данное действие несет за собой непосредственную угрозу жизни и здоровью спортсмена<sup>143</sup>.

Одной из проблем самозащиты работниками трудовых прав является отсутствие в Трудовом кодексе положений о порядке доказывания наличия непосредственной угрозы жизни и здоровью работника. Другими словами, вопрос об опасности работы решается самим работником. Угроза любого характера может быть признана непосредственной в том случае, если работник при направлении работодателю (его представителю) письменного заявления об отказе от выполнения работы ввиду возникновения опасности для жизни и здоровья сможет подробно указать, с чем связано возникновение опасности и каким образом наличие указанных условий может навредить его жизни и здоровью.

---

<sup>142</sup> Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 10 сентября 2020 г. по делу № 2-2119/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Qdcb6TgzlflP/> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>143</sup> О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 // Российская газета. 2015. 30 ноября.

Трудовой кодекс предоставляет работнику определенные гарантии. Так, в соответствии со статьей 216.1 при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Необходимо отметить, что существуют некоторые уточнения. Так, работник не вправе отказаться от выполнения работы по вышеприведенному основанию, если его трудовая функция непосредственно сопряжена с угрозой жизни и здоровью. Например, работники опасного производственного объекта обязаны участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте в соответствии с частью 2 статьи 9 Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»<sup>144</sup>.

Из вышеупомянутой неопределенности относительно порядка доказывания существования непосредственной угрозы жизни и здоровью работника плавно вытекает еще одна проблема, которую необходимо осветить. Из-за того, что работник самостоятельно защищает свои права, у работодателя могут возникнуть сомнения относительно правомерности данных действий. Он может расценить самозащиту прав работника как дисциплинарный проступок, что приводит к ограничению прав работника.

Возможны два варианта развития событий при использовании работником самозащиты как способа защиты своих трудовых прав. Первый вариант: работник из-за опасения ухудшения отношений с работодателем может не так активно применять или вообще не применять самозащиту своих трудовых прав. Такими действиями работник самостоятельно ограничивает свои права. Второй вариант: более инициативные работники могут злоупотреблять правом на самозащиту своих трудовых прав, стремясь своими действиями причинить вред работодателю, нарушая тем самым права работодателя.

Таким образом, при осуществлении самозащиты работнику необходимо руководствоваться исключительно достоверными и реальными фактами. В ином случае использование данного способа защиты своих трудовых прав может привести к ущемлению прав работодателя и, как следствие, правомерному привлечению работника к дисциплинарной ответственности<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup>О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от 29.12.2022) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.01.2024).

<sup>145</sup>Макарова Е.П. Проблемы самозащиты работниками трудовых прав // Управление человеческими ресурсами и финансами: современные концепции и эффективные технологии. Сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). Ростов-на-Дону, 2023. С. 216-220.

В настоящее время действующим законодательством установлен только один способ самозащиты работником трудовых прав, который содержится в части 1 статьи 379 Трудового кодекса РФ и представляет собой отказ от выполнения работы. Однако для минимизации конфликтов по поводу злоупотребления работниками права на самозащиту необходимо конкретизировать специальные средства самозащиты и создать механизмы, которые будут препятствовать злоупотреблению правом как работника, так и работодателя.

Перечень случаев, возникновение которых порождает возможность использования работником права на самозащиту своих трудовых прав, содержащийся в статье 379 Трудового кодекса РФ, является открытым. Наряду с четко установленными условиями возникновения права на самозащиту данная норма содержит также оговорку о том, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В свою очередь, перечень запретов на применение самозащиты должен быть исчерпывающим и не подлежащим расширительному толкованию, для того чтобы и работники, и работодатели имели четкое представление относительно пределов права на самозащиту трудовых прав.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что в настоящее время самозащита, выступающая в качестве способа защиты трудовых прав, требует серьезной законодательной доработки. Следует проводить дальнейшее изучение и развитие института самозащиты, так как на сегодняшний день его нормы не в полной мере выполняют свою защитную функцию. Такая доработка в дальнейшем будет приводить к увеличению процента работников, выбирающих самозащиту в качестве способа защиты своих трудовых прав, поскольку в настоящее время в большей степени работниками используется судебная защита.

### **Задания для закрепления пройденного материала**

**Дайте определение следующим понятиям:**

Сезонные работы – это \_\_\_\_\_

Вахтовый метод – это \_\_\_\_\_

Вахта – это \_\_\_\_\_

Работодатель - некоммерческая организация – это \_\_\_\_\_

Надомники – это \_\_\_\_\_

Подземная работа – это \_\_\_\_\_

Дистанционная (удаленная) работа – это \_\_\_\_\_

Работодатель - религиозная организация – это \_\_\_\_\_

Конфликт интересов – это \_\_\_\_\_

Личная заинтересованность – это \_\_\_\_\_

## Практические задания

**Составить трудовой договор с заранее запланированными ошибками:**

- 1) с дистанционным работником;
- 2) с несовершеннолетним работником;
- 3) с надомником.

**Установите последовательность действий работника при обращении в суд за защитой своих прав:**

- A. составление искового заявления;
- B. определение того, в какой именно суд следует обратиться;
- C. уяснение, не пропущен ли срок обращения в суд;
- D. подача заявления лично или по почте;
- E. поиск доказательств, обоснование требований.

## Задачи

Задача 1. Грешнова была принята на работу в ПАО «Кит» фасовщицей. С Грешновой был заключен срочный трудовой договор на срок с 15.08.2022 г. по 10.09.2022 г. Приказом генерального директора ПАО «Кит» от 10.09.2022 г. Грешнова уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент увольнения Грешнова была в положении, однако о продлении данного трудового договора к работодателю не обращалась, справку, подтверждающую факт беременности, не представила. Грешнова обратилась в суд с требованием признать увольнение незаконным.

*Какое решение следует вынести суду?*

Задача 2. Гражданка Колесникова, которой на момент окончания девятого класса исполнилось 16 лет, на время летних каникул решила устроиться на работу официантом в бар «Огонёк». При приёме на работу работодателем был оговорён график с 12.00 до 00.00.

*Что в названных условиях заключения трудового договора противоречит российскому законодательству? Назовите эти нарушения.*

Задача 3. По итогам конкурса на замещение должности секретаря-референта работодатель отказал гражданке Мирзоевой, азербайджанке по национальности, полностью соответствующей по своим профессиональным качествам и уровню образования должностным требованиям. На должность была принята 19-летняя гражданка Иванова, закончившая 11 классов средней школы, не имеющая опыта работы. Гражданка Мирзоева сочла свои права нарушенными и обратилась в суд.

*Правомерны ли претензии Мирзоевой? Какой принцип согласно законодательству Российской Федерации был нарушен работодателем?*

Задача 4. Голубева О.А. работала у индивидуального предпринимателя полный рабочий день и получала зарплату в минимальном размере, установленном законом. Работодатель под предлогом уменьшения объема работы предложил сотруднице перейти на неполное рабочее время (20 часов в неделю) и, соответственно, уменьшил зарплату наполовину. Считая, что платить менее минимального размера оплаты труда, установленного законом, работодатель не может, Голубева О.А. обратилась в суд.

*В чем состоит юридическое значение минимального размера оплаты труда? Каков порядок его установления? Прав ли работодатель?*

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) //
2. Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) (дата обращения 19.02.2024).
3. Договор о Евразийском экономическом союзе (г. Астана, 29 мая 2014 года) // Текст размещён на правовом портале ЕАЭС. – URL: <https://docs.eaeunion.org/ru-ru> (дата обращения: 28.01.2024).
4. Европейская Социальная Хартия ETS № 163 (пересмотренная) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.
5. О минимальных нормах социального обеспечения: Конвенция № 102 Международной организации труда от 28 июня 1952 г. // СЗ РФ. – 2020. – № 23. – Ст. 3589.
6. Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) / [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/) (дата обращения: 08.02.2024).
7. Конвенция о защите прав человека и основных свобод с изм. и доп. от 21 сентября 1970 г., 20 декабря 1971 г., 1 января 1990 г., 6 ноября 1990 г., 11 мая 1994 г // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – Ст. 2143.
8. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: заключена 18.12.1979 // URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml) (дата обращения: 01.02.2024).
9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН). – URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 18.01.2024).
10. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация № 166 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

11. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26 января 1996 года № 14-ФЗ (с изм. от 25.02.2022) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

12. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 24. Ст. 407.

13. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2022) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. от 04.03.2022) // СЗ РФ. –2002. – № 1. – Ст. 1.

15. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 01.04.2024) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

16. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 24.01.2024).

17. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от 29.12.2022) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

18. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 03.04.2023) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 21.01.2024).

19. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 19.01.2024).

20. О третейских судах в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 102-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

21. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

22. О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 06.02.2023) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

23. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 23.01.2024).

24. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

25. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 28.12.2022) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 23.01.2024).

26. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 23.01.2024).

27. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изм. от 09.03.2022) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 18.01.2024).

28. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

29. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

30. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 24.01.2024).

31. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда: Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (вместе с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда) // Собрание законодательства РФ. – 2022, – № 1 (Часть II). – ст. 171.

32. Об определении состава сведений, размещаемых в единой информационной системе персональных данных, обеспечивающей обработку, включая сбор и хранение биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным физического лица, включая вид биометрических персональных данных, а также о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации

Федерации: Постановление Правительства РФ от 30.06.2018 № 772 // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 28. – ст. 4234.

33. Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан: Приказ Генпрокуратуры России от 05.02.2024 № 98 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 22.01.2024).

34. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) // [Электронный ресурс] – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/) (дата обращения: 18.02.2024).

35. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы // Российская газета. – 2021. – № 78.

36. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

37. О содействии занятости населения: Закон Республики Таджикистан от 01 августа 2003 г. № 44 // URL: <http://ncz.tj/content/закон-республики-таджикистан-о-содействии-занятости-населения> (дата обращения: 23.02.2024).

### **Материалы правоприменительной практики**

38. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21.03.2022 № 33-793/2022 по делу № 2-1525/2021 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

39. Апелляционное определение Калининградского областного суда от 12.09.2017 по делу № 33-4523/2017 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

40. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.08.2018 № 33-36753/2018 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 24.01.2024).

41. Апелляционное определение Тверского областного суда от 24.12.2013 № 33-4635, определение Краснодарского краевого суда от 29.08.2013 № 44Г-2427/2013 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 24.01.2024).

42. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г.) // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/) (дата обращения: 11.01.2024).

43. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.02.2020 № 88-4351/2020 [Электронный ресурс] // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=FhMGzA&base=KSOJ001&n=6539#rfIcDUTsWJa0XeIA> (дата обращения: 24.02.2024).

44. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2022 по делу № 88-14515/2022 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 20.01.2024).

45. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.07.2020 г. № 88-11180/2020. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ007&n=12725#yIO1EUT0RkPhqNn31> (дата обращения: 24.01.2024).

46. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2022 по делу № 88-15373/2022 // Консультант Плюс: комп. справ. правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru>. – (Дата обращения: 21.01.2024).

47. По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 г. № 38-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2018. – № 2.

48. Дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии»: Постановление ЕСПЧ от 05.09.2017 г. // Бюллетень Европейского суда по правам человека. Российское издание. – 2017. – № 10. – С. 106-138.

49. По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева: Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2020. – № 4.

50. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 // Российская газета. – 2015. – 30 ноября.

51. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 7.

52. Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 10 сентября 2020 г. по делу № 2-2119/2020 // Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс]. – URL: [https://sudact.ru/regular/doc /Qdcb6TgzlflP/](https://sudact.ru/regular/doc/Qdcb6TgzlflP/) (дата обращения: 10.02.2024).

### Учебная и научная литература

53. Агафонова, С. С. Запрещение дискриминации как принцип трудового права / С. С. Агафонова // Очерки новейшей камералистики. – 2023. – № 2. – С. 10-15.

54. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова – М.: Проспект, 2016. – 688 с.

55. Архипов, А.М., Свиридова, И.Д., Черняева, Ю.А. Отдельные проблемы дискриминации в трудовом праве / А. М. Архипов, И. Д. Свиридова, Ю. А. Черняева // Universum: экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. – 2023. – № 6 (105).

56. Асеева, М. А. Развитие социального партнерства в России: проблемы и пути решения / М. А. Асеева, О. В. Глеба, А. Л. Золкин, М. С. Чистяков // Управленческий учет. – 2020. – № 2.

57. Фейзуллаев, М. А. Проблемы развития социального партнерства в России / М. А. Фейзуллаев // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 4. – С. 121-125.

58. Белозерова, К. А. Неопределенные временные периоды в трудовом праве: пробелы в праве или проявление диспозитивности? / К. А. Белозерова // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы. Материалы Восьмой международной научно-практической конференции, 2022. – С. 6-11.

59. Беляева, Ю. П., Любимова, М. Е. Развитие социального партнерства в сфере труда в России / Ю. П. Беляева, М. Е. Любимова // Матрица научного познания. – 2022. – № 4-2. – С. 278.

60. Билалов, Н. Ф. Проблемы реализации права самозащиты работниками / Н. Ф. Билалов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 5-3. – С. 44-47.

61. Вахрушева, А. В. Специальная оценка условий труда: изменения в порядке организации и проведения процедуры / А. В. Вахрушева // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 3 (55). – С. 181-184.

62. Гайфуллин, Р. Г. Некоторые вопросы организации системы охраны труда на предприятии в рамках комплексного подхода / Р. Г. Гайфуллин // Общество: политика, экономика, право. 2020. № 5 (82). С. 75-79.

63. Галиуллина, Р. Х. Трудовое право: практикум / Р. Х. Галиуллина. – Казань: Казанский юридический институт МВД России, 2020. – 190 с.

64. Ганусьяк, О. О. Гендерная дискриминация на рынке труда // Современные технологии управления персоналом. Сборник трудов V Международной научно-практической конференции / Под научной редакцией О. С. Резниковой. – 2018. – С. 214-218.

65. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. – Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. – 250 с.

66. Головина, С. Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2019. – № 5(128). – С. 144-152.

67. Горохова, В. Б. Регулирование социально-трудовых отношений в Швеции / В. Б. Горохова // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 57-62.

68. Гринь, Е. А. Способы защиты прав при изъятии земельного участка для государственных и муниципальных нужд / Е. А. Гринь // Современная научная мысль. – 2015. – № 5. – С. 138-145.

69. Гусакова, Ю. С. О предмете трудового права / Ю. С. Гусакова, Н. С. Ежелев // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: Сборник трудов 58 Международной научно-практической конференции, Белгород, 29 мая 2023 года. – С. 353-357.

70. Дапонте, М. Дистанционный мониторинг и видеонаблюдение на рабочем месте: итальянское законодательство и прецедентное право ЕСПЧ / М. Дапонте // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2021. – № 1(77). – С. 112-125.

71. Дзарасов, М. Э. О сроках обращения в суд за защитой трудовых прав / М. Э. Дзарасов // Российское право онлайн. – 2019. – № 1. – С. 5-10.

72. Долгова, А.А. Социальное партнерство в Российской Федерации / А. А. Долгова // Экономика и социум. – 2020. – № 5(72). – С. 606-608.

73. Дубинина, М. А. Стратегическое управление персоналом: вызовы в условиях новой реальности / М. А. Дубинина, А. Б. Бозиев, М. Я. Веприкова, Е. А. Горлова. // Экономика устойчивого развития. – 2022. – № 2 (50). – С. 68-71.

74. Дудченко, А. В. Проблемы гендерного неравенства в законодательстве Российской Федерации / А. В. Дудченко, С. А. Прокофьева, Д. Е. Гагушичев // Сфера услуг: инновации и качество. – 2021. – № 55. – С. 102-110.

75. Емельянова, С. А. Актуальные проблемы увольнения работника по инициативе работодателя / С. А. Емельянова // Вопросы российской юстиции. – 2022. – № 21. – С. 338-347.

76. Жерукова, А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис... к. ю. н.: 12.00.05. – М., 2011. – 19 с.

77. Жильцов, М. А. Дефекты трудового права: монография / М. А. Жильцов. – Екатеринбург, 2010. – 312 с.

78. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора: теория и практика: сб. ст. / ред. коллегия: Н. В. Коваль, О. В. Смирнова; ун-т прокуратуры Рос. Федерации. – Москва, 2018. – 71 с.

79. Иванчина, Ю. В. Позиция законодателя относительно практики заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения / Ю. В. Иванчина // Проблемы права. – 2017. – № 4(63). – С. 79-85.

80. Избиенова, Т. А. Льготы или «антильготы» занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями / Т. А. Избиенова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2. – С. 30-32.

81. Искандарова, А. А., Кашуба, Д. Д., Горлова, Е. А. Исследование инструментов государственного управления занятостью населения / А. А. Искандарова, Д. Д. Кашуба, Е. А. Горлова // Структурная и технологическая трансформация России: проблемы и перспективы. От плана ГОЭЛРО до наших дней. Материалы международной научно-практической конференции (посвящена столетию плана ГОЭЛРО). – 2021. – С. 186-192.

82. Караханова, Э. И. Особенности защиты трудовых прав / Э. И. Караханова // Инициативы молодых – науке и производству: Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и студентов, Пенза, 30 июня 2023 года / под научной редакцией О.Н. Кухарева, А.В. Носова. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 233-236.

83. Колденков, Д. А. Особенности трудовых отношений в Российской Федерации / Д. А. Колденков // В зеркале права-2023: Сборник научных трудов. Выпуск 5. – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. – С. 31-33.

84. Кулагина, А. В. Виды контроля за поведением работников / А. В. Кулагина // Вопросы российской юстиции. – 2023. – № 24. – С. 292-301.

85. Куренной, А. М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 3-6.

86. Куренной, А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений. / А. М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 4-12.

87. Куренной, А. М. Трудовое право России / А. М. Куренной. 3-е изд. – Москва: Проспект, 2015. – 604 с.

88. Лаврентьева, А. О. Актуальные проблемы общей части трудового права России / А. О. Лаврентьева // Наукосфера. – 2023. – № 7-1. – С. 114-120.

89. Лада, А. С. Трудовая правосубъектность работодателя: правовой анализ / А. С. Лада. – Текст: электронный // Современные научные исследования и разработки. – 2018. – № 12(29). – С. 521-524.

90. Лушникова, М. В. Правовое регулирование меры труда: актуальные проблемы / М. В. Лушникова // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2020. – № 14. – С. 39-40.

91. Макарова, В. А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками // Право и практика. – 2015. – № 3. – С. 23-29.

92. Макарова, В. А., Гончаров, М. А. Место и роль профсоюзов в жизни современного российского общества / В. А. Макарова, М. А. Гончаров // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – Краснодар. – 2016. – № 121. – С. 511-524.

93. Макарова, Е. П. Проблемы самозащиты работниками трудовых прав / Е. П. Макарова // Управление человеческими ресурсами и финансами: современные концепции и эффективные технологии. Сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону, 2023. – С. 216-220.

94. Маркиянов, И. М. Медиация в трудовом праве / И. М. Маркиянов, А. М. Архипов // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Сборник материалов XX Международной научно-практической конференции, Москва, 17 мая 2023 года. Том 1 Часть 2. – Санкт-Петербург: Печатный цех, 2023. – С. 261-264.

95. Маянцева, Н. С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников / Н. С. Маянцева // Российская наука в современном мире. Сборник статей XXII международной научно-практической конференции, часть II. – Москва: Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2019. – С. 210-214.

96. Михайленко, Ю. А. Будущее трудового права в условиях цифровизации / Ю. А. Михайленко // Актуальные вопросы корпоративного права: Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов. – 2022. – С. 76-81.

97. Михайлова, Е. В. Досудебный порядок урегулирования спора в системе защиты гражданских прав / Е. В. Михайлова // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2022. – № 1. – С. 82-83.

98. Морев, В. С. Проблемы защиты чести и достоинства в трудовом праве / В. С. Морев // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства и практики его применения. – 2022. – № 8. – С. 375-380.

99. Незаконно получила пособие по безработице // БЕЗФОРМАТА. URL: <https://novosergievka.bezformata.com/listnews/nezakonno-poluchila-posobie-po-bezrabortitce/115900244/> (дата обращения 23.01.2024).

100. Нешпор, М. В. Пределы ограничения трудовых прав женщин в России / М. В. Нешпор // Актуальные проблемы защиты прав личности: российский и зарубежный опыт: Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2023 года. – С. 62-67.

101. Новосельцев, Н. Р. История исследования социального партнерства в России в сфере труда / Н. Р. Новосельцев, А. Е. Ворошилова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-1 (75). – С. 588-590.

102. Орлова, Е. Е. Гармонизация правового регулирования занятости населения государств-участников СНГ в контексте евразийской перспективы: монография / Е. Е. Орлова. – Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. – 252 с.

103. Осипова, Д. Д. Самозащита как способ защиты трудовых прав работника / Д. Д. Осипова // Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения–2022: Сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции. Том 2. – Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2022. – С. 119-122.

104. Офман, Е. М. Мониторинг поведения работников в социальных сетях: возможности и пределы работодателя / Е. М. Офман // Ex iure. – 2020. – № 1. – С. 87.

105. Павлицева, Н. А. Трудовое право: учебник для СПО / Н. А. Павлицева. – Саратов: Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 458 с.

106. Палкина, К.А. Заключение трудового договора: его особенности и нововведения // Молодежь и наука 2022: к вершинам познания. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2022. – С. 74-80.

107. Подольский, В. В. Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора / В. В. Подольский, Г. А. Демьянов // Актуальные проблемы защиты прав личности: российский и зарубежный опыт. Материалы межвузовской научно-практической конференции. Под редакцией И. Р. Шикулы [и др.]. – Москва, 2023. – С. 167-173.

108. Полетаева, А. В. Проблемы злоупотребления правом субъектами трудовых отношений / А. В. Полетаева // Научные горизонты. – 2023. – № 5 (69). – С. 26-32.

109. Пучкова, В. В. Сравнительно-правовой анализ дисциплинарной и материальной ответственности работника в трудовом праве // Современные исследования в гуманитарных и естественно-научных отраслях: сборник научных статей. Часть IX. – Москва: Перо, 2022. – С. 30-35.

110. Пучкова, В. В. Трудовое право: учебное наглядное пособие / В. В. Пучкова. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. – 306 с.

111. Результаты деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за август, сентябрь, октябрь 2022 года // Генеральная

прокуратура РФ – URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/activity/statistics/office/result> (дата обращения: 19.01.2024).

112. Сапфинова, А. А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития / А. А. Сапфинова // Новое слово в науке: перспективы развития. – Чебоксары, 2016. – № 3 (9). – С. 190-192.

113. Сафонов, В. А. Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты / В. А. Сафонов // Российский юридический журнал. – 2019. – № 2.

114. Селиверстов, М. В. Понятие субъекта трудового права и элементы трудовой правосубъектности / М. В. Селиверстов, Г. Н. Назарбекова // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2021. – Т. 21. – № 7. – С. 105-109.

115. Серая, Е. А. Стороны социального партнерства в сфере труда / Е. А. Серая // Science Time. – 2021. – № 10 (46). – С. 48-51.

116. Уварина, Н. В. Формирование гибких навыков молодежи в условиях социального партнерства / Н. В. Уварина, А. В. Савченков // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2021. – Т. 13, № 1 (51). – С. 83.

117. Серегина, Л. В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики / Л. В. Серегина // Журнал российского права. – 2021. – Т. 25. – № 3. – С. 83.

118. Сигида, Д. А.. Проблема трудоустройства женщин в контексте социальной политики занятости / Д. А. Сигида, Д. Е. Гагушичев // Инновационное развитие российской науки. Сборник научных трудов III Национальной (всероссийской) научно-практической конференции. – 2021. – С. 476-482.

119. Синельщиков, Г. С. Трудовые права как социально-экономические права / Г. С. Синельщиков // Трибуна молодых учёных: Сборник статей II Международной научно-практической конференции, Пенза, 05 июня 2023 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023. – С. 225-227.

120. Скокова, Т. П. Рабочая забастовка как средство защиты социально-трудовых прав работников / Т. П. Скокова // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства и практики его применения. – 2022. – № 8. – С. 422-427.

121. Сорокина, А. И. Вопросы трудовой правосубъектности работодателей / А. И. Сорокина // Современные технологии и научно-технический прогресс. – 2023. – № 10. – С. 340-341.

122. Таджибова, Л. Н. Международные аспекты развития института социального партнерства в сфере труда / Л. Н. Таджибова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 2(70). – С. 33–37.

123. Тисло, А. К. Злоупотребление правом в трудовых отношениях / А. К. Тисло // Современные проблемы экономического развития: материалы Всероссийской научной студенческой конференции. – Омск: Омский государственный технический университет, 2023. – С. 120-123.

124. Титов, Д. О. Роль профсоюзов в защите трудовых прав граждан / Д. О. Титов // Актуальные проблемы государственно-правового развития России. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чита, 29 ноября 2018 г. – Чита, 2018. – С. 24-35.

125. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.]; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 552 с.

126. Тучкова, Э. Г. Конституционное право граждан на защиту от безработицы и юридические гарантии его реализации / Э. Г. Тучкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 2. – С. 40.

127. Улюмджиев, Е. А. Правовое регулирование статуса работника: проблемы эффективности: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2009. – 10 с.

128. Филипова, И. А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) / И. А. Филипова // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – С. 113-124.

129. Фитисова, Ю. А. Право на забастовку и его ограничения / Ю. А. Фитисова, Н. Г. Шатверян // Оригинальные исследования. – 2023. – Т. 13, № 5. – С. 23-27.

130. Хныкин, Г. В. Социальное партнерство: законодательное воплощение и работа над ошибками // Трудовое право в России и за рубежом. – Москва: Юрист, 2020. – № 1. – С. 31-34.

131. Цаплин, С. А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами / С. А. Цаплин // Проблемы современной науки и образования. – Иваново: Олимп, 2017. – № 13 (95). – С. 33-36.

132. Черных, А. Б. Особенности правового регулирования обеспечения защиты трудовых прав работников / А. Б. Черных. – Санкт-Петербург: Астерион, 2022. – 122 с.

133. Чесницкий, И. И. Соблюдение социально-экономических прав граждан как императив снижения бедности в Хабаровском крае / И. И. Чесницкий // Власть и управление на Востоке России. – 2020. – № 4(93). – С. 161-170.

134. Шапортов, Д. А. Правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии больничного / Д. А. Шапортов // Алтайский юридический вестник. – 2021. – № 1(33). – С. 167-170.

*Учебное издание*

**Хапчаев** Султан Таласович  
**Рубан** Дарья Алексеевна  
**Моцар** Юлия Владимировна  
**Джавадян** Юрий Рачикович

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Методические рекомендации

Редактор *Р. Х. Беркелиева*  
Компьютерная верстка *Р. Х. Беркелиевой*

ISBN 978-5-9266-2120-1



Подписано в печать 17.06.2024. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ. л. 10,5. Тираж 50 экз. Заказ 402.

Ставропольский филиал Краснодарского университета МВД России.  
355035, г. Ставрополь, пр-т Кулакова, 43.