

# ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

## УЧЕБНИК

2-е издание, переработанное и дополненное

**С.В. КОЛОБОВА, Ю.С. СЕРГЕЕНКО**

Рецензент

Абалдуев В.А. - заведующий кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии, кандидат юридических наук, доцент, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

Авторы

Колобова С.В. - гл. 1; 2; 5; параграфы 3.1 - 3.2; 4.1 - 4.2; 6.1; 7.3; 8.1 - 8.3; 8.8 - 8.11; 9.4 - 9.5; 10.1 - 10.2; 12.3 - 12.4; 13.1 - 13.2; 16.1 - 16.2; 17.1 - 17.3;

Сергеенко Ю.С. - гл. 11; 14; 15; параграфы 3.3 - 3.4; 4.3 - 4.4; 6.2; 6.4; 7.1 - 7.2; 7.4; 8.4 - 8.7; 9.1 - 9.3; 9.6; 10.3 - 10.6; 12.1 - 12.2; 13.3 - 13.4; 16.3 - 16.4; 17.4.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой договор, трудовая книжка, охрана труда, трудовые споры.

Key words: labor law, labor legislation, employee, employer, labor relations, employment contract, service record, labor protection, labor disputes.

Предисловие

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, ТК РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного, творческого труда. Принятие Кодекса дало импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде и преодолению неполноты в правовом регулировании отношений в сфере труда.

Изучением различных аспектов трудового права занимались такие исследователи, как Н.Г. Александров, В.А. Абалдуев, Э.Н. Бондаренко, С.Ю. Головина, В.В. Глазырин, К.Н. Гусов, В.В. Ершов, С.А. Иванов, М.И. Кучма, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, С.П. Маврин, М.В. Молодцов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, С.В. Поленина, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, А.И. Ставцева, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, И.В. Шестерякова и др. Названными авторами внесен существенный вклад в развитие науки трудового права, изучение вопросов содержания и гарантий трудовых прав в контексте с международными нормами, в исследование причин нарушений прав граждан в области труда, особенностей реализации и защиты трудовых прав в современных условиях, в изучение соотношения отраслевого законодательства и правоприменительной практики. Отдельные авторы разрабатывали и конкретные рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

В современный период трудовое право развивается на основе принципов правового регулирования труда, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, а также охватывает новые области отношений, которые раньше находились за рамками правовой регламентации. Учебник отражает современный уровень развития трудового законодательства, различные взгляды ученых на дискуссионные вопросы, возникающие в правоприменительной практике. В учебнике содержатся основные вопросы учебной программы и комментарии к новейшему законодательству.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия - быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституции Российской Федерации социально-экономических

прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения. Если мы признаем в государственной политике приоритет прав человека, то надо учиться прививать это и в сознание людей. Именно знания должны помочь защитить нарушенное законное право работника и убедить его в том, что закон способен и защищать, и воспитывать, и регулировать общественные отношения.

Предлагаемый учебник призван дать студентам знания теории трудового права и нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в современных условиях. Комментарии к действующему трудовому законодательству, приведенные авторами, не только преследуют цель сориентировать читателя в обилии нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и производные от них отношения, но и будут способствовать повышению уровня правовой культуры всех интересующихся вопросами трудового права. Правовая культура является важнейшей составной частью подготовки специалистов.

Учебное пособие включает 17 тем. Изложенный материал представляет собой своеобразный краткий курс по трудовому праву России.

Изучение материала позволит читателю овладеть теоретическими основами знаний и определенными практическими навыками в области применения трудового законодательства, использовать их в различных жизненных ситуациях, требующих принятия юридически грамотных решений, квалифицированно осуществлять правоприменение в сфере социально-трудовых отношений. Разумеется, знания и навыки нельзя получить только путем знакомства с учебной литературой. Требуется еще и самостоятельное изучение монографической литературы, а также анализ содержания значительного количества нормативных правовых актов и практики их применения.

Авторы выражают глубокую признательность рецензенту - Абалдуеву Владимиру Александровичу, кандидату юридических наук, доценту, Почетному работнику высшего профессионального образования Российской Федерации, заведующему кафедрой трудового права ФГБОУ ВО "Саратовская государственная юридическая академия".

## **Глава 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА**

### **1.1. Понятие трудового права. Сфера действия норм трудового права**

Согласно общей теории права, деление его на отрасли и институты осуществляется с учетом предмета, метода и принципов правового регулирования.

Трудовое право, являясь одной из важнейших отраслей права, играет первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями. Характерной особенностью общественно-трудовых отношений, регулируемых данной отраслью права, выступает наемный труд, оформляемый трудовым договором.

**Труд** по Толковому словарю С.И. Ожегова - это целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей. **Труд** в Словаре Д.Н. Ушакова рассматривается как целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения. На основе вышеизложенного можно сформулировать следующее определение труда. **Труд** - это осознанная, целесообразная, общественно-полезная деятельность человека, реализующего свои умственные и физические способности для получения материальных или духовных благ. Трудовая деятельность требует соответствующего правового регулирования возникающих между субъектами общественных отношений.

Первый Кодекс законов о труде, принятый в 1918 г., закрепил отрасль трудового права как самостоятельную, регуливающую поведение людей в общественной организации труда. До советского периода трудовые отношения регулировались отраслью гражданского права, хотя и действовали отдельные законы о труде (например, Устав о промышленном труде 1913 г.). Нормы трудового права

регулируют труд в общественной организации труда. **Общественная организация труда** - это существующая взаимосвязь между людьми в процессе совместной деятельности, включая их отношения на основе собственности к средствам производства и продукту труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем; они обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовая деятельность в современных условиях чрезвычайно разнообразна, и не все общественные отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Сфера трудовой деятельности граждан регулируется несколькими отраслями права: трудовым правом (например, наемный труд на основании заключенного трудового договора), гражданским правом (например, труд на основании договора подряда или авторского договора), административным правом (например, труд военнослужащего или сотрудника МВД на основании контракта о прохождении службы).

Правовое регулирование возникающих при наемном труде общественных отношений между субъектами (работником и работодателем) осуществляется с помощью правовых норм, составляющих трудовое право.

В юридической литературе проблема сферы действия норм трудового права освещается с давних пор, но и в настоящее время не утратила своей актуальности. Она определяется, прежде всего, многоукладным характером российской экономики, наличием многообразных форм собственности организаций и их организационно-правовой формой деятельности. В науке трудового права до сих пор нет единого мнения по сфере действия норм трудового права. По-прежнему ведется дискуссия о так называемой "широкой" или "узкой" сфере действия правовых норм этой отрасли права.

Автор учебника "Трудовое право: Курс лекций" В.Н. Толкунова, предложив дефиницию понятия "сфера действия", указала, что "сферой действия трудового права называется очертание предела распространения трудового законодательства, его действия" <1>. По мнению В.М. Луганцева, "под сферой действия следует понимать не только "очертания" пределов (границ) распространения трудового законодательства, а всю "область действия" трудового законодательства, т.е. все содержание "правового поля", находящегося под воздействием норм этого законодательства при достаточно определенном "очертании пределов", границ этого поля" <2>.

-----

<1> Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002. С. 18.

<2> Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. 2004. N 5. С. 29.

Признак подчиненности работника в процессе труда отмечался многими юристами. Подчиненный характер труда можно рассматривать как признак сферы действия трудового права (то есть участия норм трудового законодательства в регулировании отношений подчиненного труда) <3>.

-----

<3> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 21.

Рассматривая проблемы "узкой" или "широкой" сфер применения трудового законодательства, авторы используют понятия "сфера действия трудового права", "сфера действия трудового законодательства", "пределы действия трудового права", "границы применения трудового права" и др. Актуальными являются вопросы не только о содержании, но и о соотношении названных понятий.

По мнению ученых, считающих, что сфера действия норм трудового права очень широка, трудовое законодательство регулирует трудовые отношения во всех организациях, независимо от форм

собственности и организационно-правовых форм, включая трудовые отношения работников, которые являются собственниками в акционерных обществах или членами производственных кооперативов. При этом делается оговорка, что трудовые отношения этих работников регулируются с учетом устава данной организации, по которому собственники организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки производства по своему второму правовому статусу как члены - собственники данной акционерной организации, производственного кооператива, определяемого нормами гражданского права <4>. И.О. Снигирева еще в 2000 г. приводила аргументы в пользу концепции "широкой" сферы действия трудового права - за включение в его сферу всех отношений наемного труда (даже если они ненадлежаще оформлены, например, гражданско-правовым договором, но фактически являются трудовыми) <5>. В настоящее время на практике очень часто трудовые отношения оформляются гражданско-правовыми договорами. Это прямо подтверждается и нормами ТК РФ.

-----

<4> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 25; Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 44.

<5> Снигирева И.О. Материалы конференции "Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ" // Государство и право. 2000. N 10. С. 62.

В науке трудового права есть и противоположное мнение. Так, по мнению О.В. Смирнова, труд членов сельскохозяйственного кооператива регулирует сельскохозяйственное право <6>, по мнению М.В. Лушниковой, труд членов кооператива регулируется гражданским законодательством и уставом кооператива <7>.

-----

<6> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1999. С. 21.

<7> См.: Лушниковая М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 32.

Заслуживает внимания следующая точка зрения: сфера действия норм трудового права в современных условиях хозяйствования организаций различных форм собственности и организационно-правовой формы деятельности должна быть максимально расширена в целях правовой защищенности работников. При этом установленный федеральными законами минимум трудовых прав и гарантий должен обязательно соблюдаться для всех лиц независимо от того, в какой организации они работают или проходят службу <8>.

-----

<8> Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве // Трудовое право. 2004. N 8. С. 54.

Нельзя не согласиться с мнением Г.С. Скачковой, сформулированным в докторской диссертации <9>, о том, что для современной России понятие "сфера действия трудового права" не только существует, но и имеет определенные тенденции развития. В научной литературе <10> высказано предложение о необходимости легально определить и разграничить предмет трудового права и сферу действия трудового права в самостоятельной статье ТК РФ (ст. 11), построив ее содержание таким образом, что первоначально устанавливается и конкретизируется предмет правового регулирования, а на этой основе формулируется и сфера действия законодательства Российской Федерации о труде.

-----

<9> См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003.

<10> См.: Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: Конспект лекций: ГОУ ВПО "Саратовская государственная академия права", 2008. С. 50.

Проанализируем некоторые нормы законодательства и ответим на вопрос: надо ли заключать с участниками организаций трудовой договор, или же регулирование их труда охватывается отношениями членства?

Согласно ГК РФ, участниками (учредителями) или членами организаций, имеющими в отношении последних обязательственные права, могут быть: участники (учредители) хозяйственных обществ (акционерных и с ограниченной ответственностью); участники товариществ; члены кооперативов (производственных и потребительских).

Труд работающих участников хозяйственных обществ регулируется трудовым правом, т.к. в законодательстве об этих обществах отсутствуют нормы о регулировании труда их членов. С работающими участниками хозяйственных обществ должны заключаться трудовые договоры, за исключением руководителя - единственного участника.

Согласно п. 1 ст. 69 ГК РФ, полные товарищи в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом, причем они должны быть зарегистрированы как индивидуальные предприниматели (ст. 66 ГК РФ). Труд предпринимателей не регулируется трудовым правом, поэтому применение трудового законодательства к труду полных товарищей - в частности, заключение с ними трудового договора, - невозможно. Регулирование их деятельности полностью охватывается отношениями членства.

В товариществе на вере, помимо полных товарищей, имеются товарищи-вкладчики. Работающие товарищи-вкладчики должны заключать трудовой договор, и их труд должен регулироваться трудовым законодательством. Согласно п. 2 ст. 84 ГК РФ, вкладчики не могут участвовать в управлении и ведении дел товарищества на вере. Они вправе только получать часть прибыли товарищества, что не может повлиять на трудовые отношения.

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ (в ред. от 30.11.2011) "О производственных кооперативах" <11> содержит главу VI "Регулирование трудовых отношений в кооперативе". Трудовые отношения членов производственного кооператива регулируются названным Законом и уставом кооператива, а наемных работников - законодательством о труде. Такое прямое противопоставление наемных работников и членов кооператива закреплено в ст. 19 этого Закона. Таким образом, с членами производственного кооператива не заключается трудовой договор. Заметим, что Закон "О производственных кооперативах" воспроизводит целые блоки норм трудового законодательства. Так, например, оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах на основании положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом. Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж. Основным документом о трудовой деятельности члена кооператива является трудовая книжка. Беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, предоставляются отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации и иным законодательством. Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное трудовое участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации. Правление кооператива заключает с наемными работниками кооператива коллективный договор (ст. 19).

-----

<11> СЗ РФ. 1996. N 20. Ст. 2321; 2002. N 12. Ст. 1093; СПС "КонсультантПлюс".

Специальное законодательство в части регулирования труда членов потребительских кооперативов никаких исключений не предусматривает, поэтому на основании ст. 11 ТК РФ следует считать, что их труд регулируется на основе общих норм трудового права, и с ними нужно заключать трудовой договор. Закон РФ от 19 июня 1992 г. N 3085-1 (в ред. от 02.07.2013) "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации" <12> в ст. 6 предусматривает особенности трудовых отношений в потребительских обществах и их союзах. Установлено, что потребительские общества и их

союзы самостоятельно осуществляют наем работников и определяют условия и размеры оплаты их труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, названным Законом и уставами потребительских обществ и их союзов.

-----  
<12> СПС "КонсультантПлюс".

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ (с изм.) "О сельскохозяйственной кооперации" <13> содержит ст. 40 "Труд в кооперативе". Согласно п. 1 названной статьи потребительские кооперативы вправе нанимать работников из числа своих членов. Трудовые отношения работников в кооперативе регулируется законодательством Российской Федерации о труде.

-----  
<13> СЗ РФ. 1995. N 50. Ст. 4870; СПС "КонсультантПлюс".

Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, совместителей, женщин, молодежи и др.). **Особенности регулирования труда** - это нормы, частично ограничивающие применение общих правил либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Для обеспечения стабильности правового регулирования труда отдельных категорий работников ст. 252 ТК РФ предусматривает, что особенности такого регулирования устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, которые ими предусмотрены.

В течение многих лет между учеными - представителями науки трудового и административного права развернулась полемика по поводу отраслевой принадлежности отношений, связанных с прохождением государственной гражданской службы. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (в ред. от 28.12.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <14> предусматривает, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом (ст. 73). Таким образом, названный Федеральный закон исключил отношения по поводу государственной гражданской службы из предмета трудового права, но сохранил место этих отношений в сфере действия трудового права.

-----  
<14> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".

Согласно ч. 7 ст. 11 ТК РФ (в ред. от 22.12.2014), на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной и муниципальной службе. Такая формулировка свидетельствует о том, что законодатель возвращает труд государственных гражданских служащих в предмет трудового права. В этой связи в учебной литературе <15> высказано мнение о том, что данная норма в принципе меняет концепцию правового регулирования труда указанных категорий работников, использованную в Федеральном законе N 79-ФЗ, и это требует включения в ТК РФ специальной главы, предусматривающей особенности труда государственных гражданских служащих, и пересмотра ст. 73 Федерального закона N 79-ФЗ.

-----  
<15> См.: Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы:

Конспект лекций: ГОУ ВПО "Саратовская государственная академия права", 2008. С. 37.

Что касается регулирования отношений на муниципальной службе, то в ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) "О муниципальной службе в Российской Федерации" <16> закреплено: на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом. Такие особенности установлены в статьях, предусматривающих порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождение и прекращение, привлечение к дисциплинарной ответственности и др.

-----

<16> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; СПС "КонсультантПлюс".

Трудовое право как отрасль на практике в ряде случаев оказывает влияние на общественные отношения иной отраслевой природы правового регулирования. Регулирование труда лиц, отбывающих наказание по приговору суда в виде лишения свободы, осуществляется в соответствии с Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации. В УИК РФ конкретизируются нормы, регулирующие труд осужденных с учетом их особого правового положения (например, закрепляется принцип обязательности труда осужденных, а отказ от работы является злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания). Отдельные нормы трудового законодательства применяются к осужденным, несмотря на то, что возникающие отношения не имеют договорной природы, а основаны на приговоре суда. Например, продолжительность рабочего времени, оплата труда не ниже установленного законом минимального размера, правила охраны труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством. Статьи 104, 164 УИК РФ предусматривают, что правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии для лиц, осужденных к лишению свободы, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. В учебной литературе сформулирован вывод о том, что трудовые отношения осужденных необходимо рассматривать как входящие в сферу действия трудового права, но относящиеся к области субсидиарного применения трудового права <17>.

-----

<17> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 45.

## 1.2. Предмет и метод трудового права

Трудовое право регулирует трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними.

**Предметом трудового права** являются следующие общественные отношения:

- трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;
- по организации труда и управлению трудом;
- по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

- по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Определяя содержание предмета трудового права в условиях действия Трудового кодекса РФ, большинство авторов <18> исходит из правила, что предмет трудового права составляют группы отношений, названные в ст. 1 ТК РФ. По мнению В.М. Луганцева, "все отношения, урегулированные нормами ТК РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, составляют содержание предмета трудового права. Но степень их урегулированности (охвата) нормами трудового права различна" <19>.

-----

<18> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 9 - 10; Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002. С. 13; Комментарий к ТК РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2002. С. 3; Коршунов Ю.Н., Шеломов Б.А. и др. Трудовой кодекс РФ: Комментарий. М., 2002. С. 7 - 8.

<19> Луганцев В.М. Указ. соч. С. 30.

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

Кроме трудовых отношений, в предмет отрасли трудового права входят иные общественные отношения, которые в ст. 1 ТК РФ названы **непосредственно связанными с трудовыми отношениями**.

Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, могут им предшествовать (например, отношения по обеспечению занятости), сопутствовать (например, отношения по организации труда и управлению трудом, по социальному партнерству, по профессиональной подготовке у данного работодателя), а некоторые могут последовать (например, отношения по трудовым спорам об увольнении). В науке трудового права выделяют организационно-управленческие отношения (они всегда сопутствуют трудовым отношениям) и охранительные (направлены на обеспечение соблюдения трудового законодательства).

Обратим внимание на то, что ТК РФ впервые сформулировал содержание предмета трудового права, однако, во-первых, это сделано недостаточно четко; во-вторых, соответствующая норма помещена в статью под названием "Цели и задачи трудового законодательства". В науке трудового права бесспорным является постулат о существовании одного трудового отношения, возникающего между работником и работодателем. Поэтому о трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить, лишь прибегая к обобщению: имея в виду неограниченное количество работников и работодателей.

**Методом** называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата.

Метод дает ответ на вопрос: каким способом осуществляется регулирование общественных отношений?

**Метод трудового права** состоит из способов правового регулирования труда.



### **1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.**

В настоящее время их соотношение меняется в сторону усиления договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного) и локального (местного) способов. Централизованное нормативное регулирование устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав (продолжительность рабочего времени, минимальный размер оплаты труда). Минимальный уровень гарантий трудовых прав работников не может быть снижен путем договорного регулирования (например, ст. 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором организации и который не может быть менее трех календарных дней). Централизованное регулирование играет важную роль в деле защиты интересов человека труда. Централизованное регулирование преобладает в таких правовых институтах, как дисциплина труда, охрана труда.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.

В условиях рыночной экономики государство не может не вмешиваться в процесс договорного регулирования, и происходит такое вмешательство путем установления пределов регулирования. Статья 9 ТК РФ "Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке" закрепляет, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В названной статье Кодекса закреплён фундаментальный принцип трудового права - принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы.

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится к отраслевым принципам трудового права, значение которого сводится к тому, что этот принцип определяет концепцию нормотворчества в сфере труда.

**2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данного работодателя.** В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком власти - подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.

Трудовые отношения возникают из договора - волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например, запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.

**3. Участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле над их соблюдением, защите трудовых прав.** В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371 ТК РФ). Так, учитывая мнение профсоюза, работодатель имеет право: вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74); увольнять

работников, являющихся членами профсоюза (ст. 82); привлекать к сверхурочным работам (ст. 99); привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113); утверждать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190) и др. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников (ст. 372), не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

**4. Специфичный способ защиты трудовых прав и свобод.** В Трудовом кодексе РФ в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, обозначены комиссии по трудовым спорам (ст. 382). По коллективным трудовым спорам в качестве паритетного органа называется примирительная комиссия; в качестве третейского органа - трудовой арбитраж или посредник (ст. 401). Если же примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники могут использовать предусмотренное ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации право на забастовку. Таким образом, отличительной чертой трудового права выступает наличие особых отраслевых механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Статья 352 ТК РФ указывает способы защиты трудовых прав и свобод: государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

**5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.** Единство трудового права отражается в его общих принципах, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, в единых для всех работников и работодателей основных трудовых правах и обязанностях. Принцип единства устанавливается и общими нормами трудового законодательства, распространяющимися на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали. Дифференциация, т.е. различие правового регулирования труда, проводится по следующим факторам, которые учитываются законодателем в процессе нормотворчества:

а) вредность и тяжесть условий труда (законодательством установлено сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда);

б) природно-климатические условия (например, Крайнего Севера и приравненных к нему местностей);

в) субъектные основания (физиологические особенности женского организма, его детородная функция; социальная роль одинокого родителя; физиологические особенности организма подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства; ограниченная трудоспособность инвалидов и др.);

г) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники, совместители, дистанционные работники);

д) особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация).

Указанные нормы дифференциации (нормы-дополнения, нормы-приспособления, нормы-изъятия) выработаны для того, чтобы отдельные категории работников могли наравне с другими осуществлять свои трудовые права.

Большая часть специальных норм - это нормы-дополнения, которые содержат определенные льготы (сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск и др.). Нормы-дополнения могут устанавливать дополнительные обязанности и ответственность. Например, в главе 52 ТК РФ содержатся нормы, закрепляющие право педагогических работников на длительный отпуск до одного года (ст. 335 ТК РФ), а с другой стороны, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора (ст. 336 ТК РФ). Примером нормы-дополнения является ст. 288 ТК РФ, устанавливающая дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Нормы-приспособления "приспосабливают" общие нормы к конкретным условиям труда или категории работников; присущи отраслевой дифференциации. Примерами таких норм являются ст. 315 ТК РФ о применении районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах

Крайнего Севера; ст. 312.2 ТК РФ об особенностях заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами.

Нормы-изъятия частично ограничивают применение общих правил для отдельных категорий работников. Например, не допускается приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работникам, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, таких, как энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, работа станций скорой медицинской помощи (ч. 2 ст. 142 ТК РФ); запрещается работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, работать за пределами установленной продолжительности рабочего времени - ст. 329 ТК РФ; запрещается установление испытательного срока в отношении беременных женщин (ст. 70 ТК РФ).

Раздел XII Трудового кодекса "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" посвящен дифференциации трудового права. Особенности регулирования труда реализуются в нормах, частично ограничивающих применение общих правил либо предусматривающих дополнительные правила (ст. 251 ТК). Статья 252 перечисляет основания установления особенностей регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, указывая при этом, что другие основания могут устанавливаться трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Что касается особенностей регулирования труда, которые влекут за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничения их прав, повышение их дисциплинарной или материальной ответственности, то они могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Например, со ссылкой на ч. 7 ст. 11 ТК РФ сделаем вывод, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (с изм.) "О муниципальной службе в Российской Федерации" <20>. Ссылаясь на нормы Федерального закона от 17 января 1992 г. N 2202-1 (в ред. от 31.12.2017) "О прокуратуре Российской Федерации" <21>, укажем, что правовое положение и условия службы прокурорских работников определяются названным Федеральным законом, а трудовые отношения работников органов и организаций прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о государственной службе с учетом особенностей, предусмотренных названным Федеральным законом.

-----

<20> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; 2012. N 50. Ст. 6954; СПС "КонсультантПлюс".

<21> СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472; СПС "КонсультантПлюс".

Метод трудового права меняется сообразно современным требованиям. Законодательство о труде содержит три группы норм: императивные, диспозитивные, рекомендательные. Императивные нормы не могут быть изменены договорным регулированием, например, в централизованном порядке устанавливается перечень дисциплинарных взысканий. Диспозитивные нормы предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать их поведение по своему усмотрению, например за сверхурочную работу работник может получить повышенную оплату или другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ). В рекомендательных нормах законодатель предлагает решить какой-либо вопрос договорным путем. В правовом регулировании труда расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные.

### 1.3. Система трудового права

**Система трудового права** - это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Вся система отрасли трудового права традиционно делится на две части: Общую и Особенную. В **Общую часть** входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности

работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Общая часть не содержит институтов, т.к. в ней представлены нормы, имеющие общий характер регулирования труда. К Общей части трудового права относятся положения Конституции РФ по указанным вопросам труда, нормы разд. I Трудового кодекса РФ "Общие положения" и разд. II "Социальное партнерство в сфере труда".

**Особенная часть** отрасли выстраивается по институтам как совокупности однородных групп правовых норм. Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

- трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с поиском гражданами подходящей работы). Этот институт открывает Особенную часть отрасли;

- трудового договора (здесь сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке приема на работу, переводах, увольнении). Институт трудового договора является центральным институтом отрасли;

- рабочего времени, времени отдыха;

- оплаты труда; гарантийных, компенсационных выплат;

- дисциплины труда;

- материальной ответственности сторон трудового договора;

- охраны труда.

К институтам, регулирующим отношения, тесно связанные с трудовыми, относятся:

- институт профессиональной подготовки и повышения квалификации на производстве;

- рассмотрения трудовых споров;

- надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства. В юридической литературе высказано мнение о том, что в Особенной части трудового права необходимо различать два блока норм. Во-первых, нормы, в которых закрепляются государственные стандарты правового регулирования наемного труда, и, во-вторых, договорные нормы (договорное трудовое право). В ТК нет разделов и глав, в которых бы нашли отражение основы договорного трудового права России, поэтому было бы вполне логичным предусмотреть в ТК специальный раздел, в котором закрепить порядок разработки, принятия и применения таких форм объективации договорного права России (видов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), как правила внутреннего трудового распорядка, положение о подразделении организации, должностные инструкции <22>.

-----

<22> См.: Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. 2003. N 11. С. 14.

Структура Трудового кодекса РФ в основном построена в соответствии с системой отрасли трудового права. Но есть некоторые несовпадения и отличия. Так, в Кодексе выделены в отдельные главы специальные нормы о труде женщин (гл. 41); несовершеннолетних работников (гл. 42); о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим труд с обучением (гл. 26). Эти специальные нормы сами по себе, в отрыве от соответствующих общих норм, не представляют самостоятельных институтов. Льготы, указанные в них, относятся к институту охраны труда, а по рабочему времени - к институту рабочего времени и времени отдыха. Не является самостоятельным институтом и гл. 22 "Нормирование труда", поскольку она связана главным образом с институтом оплаты труда. Специальный разд. XII ТК РФ "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" также не выступает самостоятельным институтом отрасли, т.к. содержит специальные нормы, которые относятся соответственно к различным институтам (к трудовому договору, рабочему времени и др.), а в отрыве от общих норм не могут являться самостоятельными институтами.

Существование таких специальных норм позволяет некоторым авторам <23> говорить также и о выделении третьей части, не традиционной для правовых отраслей, - **Специальной**. В этой части собраны нормы-изъятия и нормы-дополнения, то есть специальные нормы, по-особому регламентирующие трудовые отношения в зависимости от различных факторов (половозрастной принадлежности работника, статуса работодателя, условий выполнения работы, способа организации труда, отрасли, характера трудовой связи и др.) <24>. М.В. Молодцов в 1985 г. в своей монографии впервые обосновал идею о необходимости выделения Специальной части трудового права <25>.

-----

<23> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 18.

<24> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 23.

<25> Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

Система трудового права изменяется и совершенствуется с развитием общества, трудовых отношений. Сформировались новые институты: обеспечения занятости, социального партнерства. В отдельных институтах, в частности в сфере оплаты труда, трудовых споров, происходят эволюционные процессы, что также свидетельствует об изменениях в системе трудового права.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, в том числе учебной дисциплины, - это разные понятия. Система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права. Система трудового законодательства - это совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда. Предмет и цель учебной дисциплины - это изучение норм трудового права, их развития, трудовых правоотношений. Предмет науки далеко выходит за рамки российского законодательства о труде, т.к. наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право, международно-правовое регулирование труда. Система науки трудового права - это совокупность теоретических взглядов, суждений по проблемам правового регулирования общественных отношений в сфере труда. Учебная дисциплина базируется на достижениях науки.

#### 1.4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

В реальной действительности общественные отношения тесно взаимосвязаны, поэтому определение их отраслевой принадлежности нередко вызывает трудности. Правовые последствия осуществления тех или иных отношений зависят от того, какой отраслью права они регулируются. Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это вытекает из предмета трудового права. На практике возникают вопросы отграничения отношений по труду, регулируемых административным или гражданским правом, от трудовых отношений в сфере трудового права.

К трудовым отношениям близко примыкают отношения, регулируемые **гражданским правом** (например, при заключении договора подряда, поручения). Оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами. Например, гражданин заключает трудовое соглашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой. Для правильного применения законодательства нужно выяснить, какой же договор заключен сторонами в действительности. Такое отграничение необходимо проводить в первую очередь по предмету договора. Предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предмет же гражданских отношений - это овеществленный результат труда (написанная книга, построенный гараж, отремонтированное помещение). При выполнении заданий по договору подряда или поручения гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а организует и выполняет работу по своему усмотрению и на свой риск. Названным договорам присущ и признак возмездности. По

гражданско-правовым договорам, связанным с трудом, гражданину оплачивается овеществленный результат труда или выполненное поручение.

Труд домохозяйки не регулируется трудовым правом, тогда как труд домашней работницы, нанятой по трудовому договору, регулируется законодательством о труде. Этот пример показывает, что отграничивать названные соглашения нужно не по содержанию труда, а по характеру возникающих общественно-трудовых отношений.

В современных условиях существует практика оформления трудовых по своей юридической природе отношений договорами гражданско-правового характера. Это делается для того, чтобы избежать предоставления работникам гарантий, предусмотренных законодательством о труде. Согласно ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в ТК РФ введена статья 19.1, в которой закреплён порядок признания отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Поэтому в случае подмены трудового договора гражданско-правовым вопреки характеру сложившихся отношений недобросовестное поведение работодателя может быть обжаловано в государственную инспекцию труда и суд. Таким образом, ТК РФ устанавливает приоритет действия трудового законодательства при наличии трудовых отношений (т.е. при соответствии отношений признакам, указанным в его ст. 15, где сформулировано легальное определение понятия трудового отношения).

Трудовое право имеет черты сходства и с **административным правом**. Это проявляется в предмете регулирования (в трудовом праве - организационно-управленческие отношения в сфере труда, в административном праве - отношения в сфере управления).

Субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном положении, т.е. один обладает властью давать предписания (распоряжения), а другой обязан их выполнять.

Производственная деятельность людей немислима без управления, поэтому руководитель организации, как орган управления, наделяется некоторыми властными полномочиями (например, применять дисциплинарные взыскания). Такие права работодателя основываются на факте включения гражданина в коллектив, а подчинение воле руководителя организации в процессе труда - элемент организационно-технического, а не административного управления. Властные полномочия работодателя распространяются только на его работников. Властные полномочия субъектов административных правоотношений распространяются на органы, организации, должностных лиц, с которыми они связаны отношениями подчинения, подконтрольности или поднадзорности.

Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ проявляется, во-первых, в том, что некоторые административные правонарушения и принятые компетентными органами в связи с этим меры и решения могут служить основанием для изменения и прекращения трудовых отношений; во-вторых, в том, что некоторые отрицательные последствия неправомерных действий или бездействия субъектов трудовых правоотношений и некоторых иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены не только в Трудовом кодексе РФ, но и в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

Рассмотрим, как административные наказания влияют на изменение и прекращение трудовых отношений. Речь идет о таких наказаниях, как лишение специального права, предоставленного физическому лицу; административный арест; административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; дисквалификация. Названные виды административных наказаний служат основанием для изменения и прекращения трудовых отношений лишь тогда, когда субъект административного правонарушения выступает одновременно субъектом трудовых отношений. Например, лишение права охоты не может привести к изменению или прекращению трудовых правоотношений, если охота не была трудовой функцией охотника по трудовому договору. В тех случаях, когда субъект трудового правоотношения лишен специального права, необходимого ему для выполнения трудовой функции (например, права управления транспортным средством для человека, работающего водителем на основании трудового договора), трудовой договор должен быть расторгнут на основании п. 9 ст. 83 ТК РФ.

При административном аресте (ст. 3.9 КоАП РФ) лица, совершившие административные

правонарушения, содержатся в условиях изоляции от общества и не имеют возможности продолжения прежней работы в течение срока ареста (до 15 или до 30 суток). Федеральным законом от 26 апреля 2013 г. N 67-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) "О порядке отбывания административного ареста" <26> устанавливается порядок отбывания административного ареста лицами, подвергнутыми административному аресту в соответствии с КоАП РФ. Поскольку в течение срока ареста лица не имеют возможности работать, соответственно, они не могут обратиться к работодателю с заявлением о переводе на другую работу, как при лишении специального права. Не могут быть переведены работодателем на другую работу и лица, к которым применено наказание в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 3.10 КоАП РФ), поэтому трудовые отношения не изменяются, а прекращаются.

-----  
<26> СЗ РФ. 2013. N 17. Ст. 2034; СПС "КонсультантПлюс".

Связь дисквалификации как административного наказания с трудовыми отношениями очевидна. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на основании п. 8 ст. 83 ТК РФ. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 3.11 КоАП РФ).

Вторая разновидность взаимодействия ТК РФ и КоАП РФ проявляется в том, что нарушения трудовой дисциплины, трудовых обязанностей иногда становятся административными правонарушениями. В этом случае правонарушитель может быть привлечен одновременно и к дисциплинарной, и к административной ответственности. Например, нарушение должностным лицом законодательства о труде и об охране труда (п. 10 ст. 81, ст. ст. 195, 362, 419 ТК РФ; ст. ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ); совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества (подп. "г" п. 6 ст. 81, ст. 192 ТК РФ и ст. 7.27 КоАП РФ) и др.

Отношения, регулируемые КоАП РФ, взаимодействуют и с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Так, отношения по трудоустройству; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по разрешению трудовых споров связаны и взаимодействуют с законодательством об административных правонарушениях. Например, ст. 5.42 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты; ст. 5.30 КоАП РФ предусматривает штраф за необоснованный отказ от заключения коллективного договора; ст. 5.34 КоАП РФ устанавливает размеры штрафа за увольнение работника в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ обусловлена необходимостью внутреннего единства российского законодательства.

Анализируя отношения по занятости и трудоустройству, а также законодательство о занятости, следует сделать вывод, что весь комплекс этих отношений регулируется одновременно нормами и трудового, и административного права. В этой связи можно выделить группы отношений, которые регулируются преимущественно нормами трудового права (трудоустройство работника у конкретного работодателя, заключение срочного трудового договора с лицом, направленным на общественные работы) или нормами административного законодательства (ведение регистрационного учета государственными учреждениями службы занятости населения; установление административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости - ст. 5.42 КоАП РФ).

Отношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, охватывается сферой действия трудового права. Процессуальные отношения по взысканию причиненного ущерба регулируются и нормами ТК РФ, и нормами гражданско-процессуального законодательства (ГПК РФ).

Трудовое право соприкасается и с **правом социального обеспечения**, их связывают общие исторические корни. Право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они достигают пенсионного возраста либо по тем или иным причинам временно или постоянно утрачивают трудоспособность. Эти отношения тесно связаны с трудовыми, т.к. размер материального обеспечения граждан обычно соизмеряется с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с работодателем, а общий (страховой) и специальный стаж работника имеют значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий и определение их размеров. Значение страхового стажа работника заключается в том, что от его продолжительности зависит размер пособия по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие общего заболевания.

Право социального обеспечения предусматривает оказание социальной помощи, выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий, пособий за счет средств бюджета или из специальных внебюджетных фондов (Фонда социального страхования РФ, Пенсионного фонда РФ), социальное обслуживание граждан, в то время как трудовое право регулирует оплату труда работников из фондов конкретных организаций.

Различия существуют и в методах правового регулирования. Для метода права социального обеспечения не характерен договорный порядок возникновения правоотношений. Виды социального обеспечения и размеры пенсий, пособий не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон, т.к. социальное обеспечение осуществляется на основании императивных норм права.

## Глава 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

### 2.1. Понятие и значение принципов российского трудового права

**Принципы права** - это закрепленные действующим законодательством основополагающие руководящие начала, которые выражают сущность его норм. Некоторые ученые считают, что принципы права, наряду с предметом и методом, служат системообразующими признаками самостоятельной отрасли права <27>.

-----  
КонсультантПлюс: примечание.

Учебник "Трудовое право России" (отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова) включен в информационный банк согласно публикации - КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008 (2-е издание).

<27> См.: Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 60.

В научной и учебной литературе даются тождественные по смыслу определения принципов трудового права. Так, по мнению И.К. Дмитриевой, основные принципы трудового права - это основные начала и положения, определяющие единство трудового права, существенные черты его содержания и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права) <28>. Под принципами трудового права понимаются закрепленные в действующем законодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда <29>.

-----



<28> См.: Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 20.

<29> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 25.

При функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая в себя общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли. Общеправовые принципы положены в основу правовой системы в целом. К их числу относятся: принцип законности, принцип гуманизма, равноправия, социальной справедливости, защиты прав человека и др. Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, к числу которых относятся: принцип свободы договора, охраны собственности, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты. Отраслевые принципы выражают общие свойства норм конкретной отрасли права и проявляются в отдельных институтах и нормах. Выделяют также принципы отдельных институтов трудового права. Например, в институте социального партнерства - равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность в договорных отношениях, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений и другие принципы, предусмотренные в ст. 24 ТК РФ. В ч. 1 ст. 355 ТК РФ названы принципы деятельности федеральной инспекции труда (уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности). В институте оплаты труда также признаются основными началами (в ст. 22 ТК РФ - равная оплата за равный труд; в ст. 132 ТК РФ - запрещение дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда), хотя легального закрепления в качестве принципов института оплаты труда не имеют.

Впервые в Трудовом кодексе РФ (ст. 2) закреплены формулировки основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Базой для легального закрепления в ТК РФ принципов трудового права явились общепризнанные принципы и нормы международного трудового права. В научной литературе в качестве международно-правовых называются принципы, указанные в Декларации Международной организации труда (МОТ) от 18 июня 1998 г. "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда". Среди них: свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; устранение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий <30>.

-----

<30> Рос. газета. 1998. 16 дек.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что для принципов трудового права характерны следующие **черты**:

- **экономико-политическая обусловленность (социально-экономическая и политическая обусловленность)**, поскольку принципы определяются политикой государства;
- **общность содержания**, т.к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права;
- **государственная нормативность**, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;
- **системность**, т.к. принципы выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права;
- **целенаправленность**, потому что принципы выражают сущность норм права в динамике;
- **ориентированность на цели и задачи, тенденции правового регулирования**, составляющие суть и направленность правовой политики государства на данном этапе строительства и практической реализации правовых норм;
- **стабильность**, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода

времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права <31>.

-----

<31> См.: Панина А.Б. Трудовое право. М., 1998. С. 27; Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 26.

Значение принципов трудового права состоит в том, что они отражают политику государства в сфере труда, определяют главные направления дальнейшего развития трудового законодательства России, помогают в правоприменении в случаях пробелов трудового законодательства. Принципы трудового права, по мнению некоторых авторов <32>, определяют не только социальную направленность, но и идеологию отрасли.

-----

<32> См.: Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 24.

Принципы трудового права выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Основные принципы трудового права конкретизируют ратифицированные Россией международные нормы по регулированию труда.

## 2.2. Общая характеристика принципов трудового права

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, **основными принципами трудового права признаются:**

- свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы, право работодателей создавать объединение работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение трудовых споров, а также права на забастовку;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Многие принципы, предусмотренные ст. 2 ТК РФ, дублируют права работников, перечисленные в ст. 21 Кодекса. Связь принципов трудового права с трудовыми правами является отражением общей тенденции развития права на основе общегуманистических идеалов, признания и обеспечения основных прав человека. Вместе с тем, как справедливо отмечают авторы учебника по трудовому праву <33>, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника, это искусственно сужает их значимость.

-----

<33> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО "ТК Велби", 2003. С. 27.

14 января 2011 г. Постановлением VII съезда Федерации независимых профсоюзов России утверждена Программа ФНПР "Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны". В научной литературе высказано заслуживающее одобрения предложение о необходимости внести уточнение в абз. 4 ст. 2 ТК РФ, предусматривающей обеспечение права каждого работника не только на справедливые, но и достойные условия труда <34>.

-----

<34> См.: Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 15.

Несомненно, перечень принципов трудового права нуждается в уточнении. Выделение столь значительного числа принципов отрасли права дискредитирует саму идею существования фундаментальных начал правового регулирования трудовых отношений. Изменения и дополнения в ст. 2 ТК РФ были внесены в 2006, 2011, 2013, 2014 годах.

Исходя из понятия принципа права и выполняемых им функций, по мнению А.Ф. Нуртдиновой, было бы целесообразно сконцентрировать внимание на идеях, которые составляют основу, "фундамент" трудового права <35>. В этой связи в научной литературе в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений предлагается признать: свободу труда; запрещение принудительного труда; равенство прав и возможностей; запрещение дискриминации в сфере труда; обеспечение справедливых условий труда; сочетание государственного, договорного и локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; государственную защиту трудовых прав и свобод <36>. По поводу существующей ст. 2 ТК РФ высказано и редакционное замечание о том, что излишним в названии статьи является понятие "основные", учитывая, что неосновных принципов в трудовом праве нет и быть не может <37>.

-----

<35> Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. N 4 - 5. С. 53.

<36> Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы // Журнал российского права. 2004. N 6. С. 53.

<37> См.: Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: Конспект лекций. Саратов: ГОУ ВПО "Саратовская государственная академия права", 2008. С. 83.

Рассмотрим некоторые основные принципы трудового права.

**Принцип свободы труда** в сфере трудовых отношений проявляется в свободе трудового договора. Трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ). Работник обладает и свободой расторжения трудового договора по своей инициативе в любое время (ст. 80 ТК РФ). Кроме работы по трудовому договору гражданин может реализовать свои способности к труду, заключив гражданско-правовой договор (подряда, поручения, возмездного оказания услуг) либо заниматься предпринимательской деятельностью. Таким образом, свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении человеку возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. трудиться в избранной сфере деятельности. Как справедливо отмечено авторами учебника <38>, принцип свободы труда является основополагающим в трудовом праве, но вместе с тем он также имеет значение для отраслей гражданского и административного права, которые также в определенной части регулируют отношения в сфере труда.

-----  
<38> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 51.

Свободный труд невозможен, если государство исходит из принципа всеобщности труда, устанавливая в законодательстве обязанность каждого трудиться, а за ее невыполнение вводит административную и уголовную ответственность. Как известно, такой подход существовал в советский период и нередко приводил к необоснованным репрессиям и полностью противоречил демократическим нормам и принципам. Действующей Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться, поэтому незанятость граждан не может служить основанием для привлечения к ответственности. Право свободы труда - это в том числе и право не работать.

Возможность трудиться свободно гарантируется **запрещением принудительного труда**. Согласно ст. 4 ТК РФ принудительным трудом считается выполнение работы под угрозой какого-либо наказания, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке и т.д. Одним из существенных признаков принудительного труда согласно Конвенции МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930 г.) <39> выступает отсутствие добровольного согласия работника на выполнение той или иной работы.

-----  
<39> Конвенция ратифицирована СССР (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.).

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части);

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных

приговоров.

К принудительному труду ТК РФ в первоначальной редакции относил: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работника. Указанные нарушения действительно являются грубыми и недопустимыми, однако к принудительному труду, главным признаком которого является отсутствие добровольного согласия на выполнение работы, не имеют никакого отношения. В этой связи было необходимо употреблять понятия, выработанные международным правом, в точном соответствии со смыслом, заложенным соответствующими актами. Поэтому в ст. 4 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ были внесены соответствующие изменения. Теперь к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, в то время, как в соответствии с ТК РФ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы; возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда.

Общеправовой принцип равноправия проявляется в трудовом праве в закреплении **равенства прав и возможностей работников**. С этим принципом тесно связан **принцип запрещения дискриминации** в сфере труда. Статья 3 ТК РФ предусматривает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Заметим, что законодательство не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, которые можно считать дискриминационными. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав (ч. 4 ст. 3 ТК РФ).

**Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве** нашел свое выражение не только в нормах ТК РФ (например, предоставление гарантий при увольнении), но и в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 (в ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации" <40>. Нормы института занятости и трудоустройства направлены на социальную защиту безработных граждан. К таким мерам защиты относятся: содействие в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся в государственные учреждения службы занятости населения; трудоустройство с помощью органов государственной службы занятости населения; профессиональная подготовка по направлению органов службы занятости; выплата пособия по безработице; направление на общественные работы и др. Таким образом, государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Государственная политика в области содействия занятости направлена и на защиту национального рынка труда, и на развитие трудовых ресурсов. Существуют два типа воздействия государства на уровень занятости: активный и пассивный. Активный тип включает меры, стимулирующие создание новых рабочих мест и предложения труда, а также меры по сохранению и повышению уровня занятости в действующих организациях. К пассивному типу относятся мероприятия, направленные на оказание материальной поддержки безработных граждан и членов их семей. Как показывает опыт, государства используют методы прямого и опосредованного влияния на рынок труда <41>.

-----

<40> СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; СПС "КонсультантПлюс".

<41> См.: Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Дис. ... канд. юрид наук. Саратов, 2001. С. 41.

Следует заметить, что в основе формулировки каждого основного принципа трудового права лежат конституционные трудовые права и свободы, а также их юридические гарантии. Поэтому основные принципы начинаются со слова "обеспечение". Таким образом, принципы призваны не только провозглашать права и обязанности субъектов, но и обеспечивать их реальное осуществление.

### Глава 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 3.1. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовое право по своему социальному назначению - это право охраны труда, т.е. право, направленное на создание благоприятных условий труда и жизни трудящихся. С таким мнением известного юриста С.А. Иванова нельзя не согласиться. При этом имелось в виду не признание трудового права вообще, а его призвание, его основное социальное назначение <42>. Введя впервые в научный оборот понятие "социальное назначение", ученый тем самым хотел подчеркнуть служение трудового права не только конкретному работнику, но и обществу в целом, ибо охрана труда обусловлена природой права и потребностями общественного развития. Статья 1 КЗоТ РФ 1971 г., определяющая регулирование трудовых отношений, отдавала приоритет производственным задачам и только во вторую очередь - социальным потребностям. Заслуживает внимания утверждение о том, что "само появление трудового права вызвано социальным фактором" <43>. Трудовое право нельзя относить к инструментам экономического развития, оно должно рассматриваться как механизм обеспечения прав работника. Статья 1 Трудового кодекса РФ провозглашает, что "**целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей".

-----  
<42> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 6.

<43> Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 63.

Трудовое законодательство, находясь на новом этапе своего развития, ориентируется на рынок труда. Государство не должно быть просто наблюдателем в правовом регулировании общественных отношений, связанных с экономикой. Сегодня необходимо четко определить, как следует понимать защиту прав работников, т.е. какими должны быть характер и объем прав, установленных государством, чтобы, с одной стороны, не превратить работника в иждивенца государства, а с другой - обеспечить заинтересованность работника в развитии общественного производства. "**Основными задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений" (ст. 1 ТК РФ). Названная статья указывает на регулятивную функцию трудового права.

### 3.2. Понятие источников трудового права и их системы

В формальном, или собственно юридическом, смысле под источниками права принято понимать определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых объективное право обретает свои неотъемлемые черты и признаки: общеизвестность, общеобязательность и т.д. <44>. Это самый распространенный аспект, в котором анализируются источники права в современной общетеоретической и специальной правовой литературе, посвященной тематике отдельных отраслей права.

-----  
<44> Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 2000. С. 295; Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для высших учебных заведений / Под ред. В.Г. Стрекозова. М., 2000. С. 184.

Переход к рыночной экономике обуславливает необходимость изменения в методологии правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в которой происходит смещение акцентов в использовании средств прямого публично-государственного регулирования этих отношений и расширяется сфера применения частноправовых средств их регулирования и саморегулирования <45>.

-----  
<45> См.: Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового

регулирования общественно-трудовых отношений // Правоведение. 2003. N 6. С. 30.

**Источниками трудового права** называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В современной науке трудового права по-прежнему основное внимание уделяется анализу федеральных норм, а за локальными нормативными актами традиционно признается только функция конкретизации федеральных норм трудового права.

В современной учебно-научной литературе источники трудового права - это "различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения" <46>, "форма права, это акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием" <47>, "нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений" <48>, "результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права" <49>, "различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.)" <50>, "различные формы внешнего выражения его содержания" <51>, "формы выражения воли государства, направленной на закрепление правовых норм, придание им общеобязательной юридической силы" <52>.

-----

<46> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003. С. 41.

<47> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1997. С. 29.

<48> Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 48.

<49> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 52.

<50> Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003. С. 35.

<51> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 164.

<52> Трудовое право: Учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М.: Юрайт, 2012. С. 31.

В учебной литературе по трудовому праву прослеживается и другой подход к определению источника трудового права в юридическом смысле. Так, например, в учебнике под редакцией А.Д. Зайкина источниками трудового права признаются "результаты правотворческой деятельности государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере применения труда работников" <53>. В учебнике В.Л. Гейхмана и И.К. Дмитриевой <54> источники трудового права обозначаются как результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

-----

<53> Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. С. 28.

<54> Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002. С. 40.

Практика высших судебных инстанций признана источником трудового права авторами "Словаря по трудовому праву" (1998 г.) <55>, а правовой обычай и судебные решения трактуются в качестве источника права М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым <56>. Указывая на то, что акты высших судебных инстанций зачастую восполняют пробелы в праве, тем самым устанавливая правила поведения, которые воспринимаются не только правоприменительными органами, но и субъектами трудовых отношений, авторы учебника считают, что это дает основание для признания актов высших судебных инстанций в качестве источника трудового права <57>.

-----

<55> Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 138 - 139.

<56> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1; Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 183.

<57> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 166.

Судебная практика, являясь ненормативным регулятором общественных отношений, занимает весьма значимое место. Несмотря на то что до настоящего времени в науке не выработано единого понимания такой категории, как "судебная практика", роль ее во всем механизме правового регулирования вполне очевидна и выражается в первую очередь в актах, оформляющих судебную деятельность. Трудовой кодекс РФ не упоминает акты судебной практики в числе источников трудового права. Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановления Пленума Верховного Суда, обобщая правоприменительную практику судов, дают толкование, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В ряде случаев они восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства. Например, важное теоретическое и практическое значение имеет Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <58>, т.к. на Пленуме обсуждались проблемы иерархических коллизий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; вопросы применения ст. 142 ТК РФ, предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; вопросы увольнения работников, работающих в обособленных структурных подразделениях; обоснованность заключения срочных трудовых договоров и др. По вопросам применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, Пленум Верховного Суда РФ 16 ноября 2006 г. принял Постановление N 52 <59>. Вопросы применения законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, рассмотрены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 <60>. Несмотря на то что указанные суды высшей инстанции ориентируют судебную практику на единообразное правопонимание, они все же не уполномочены "творить" право.

-----

<58> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; СПС "КонсультантПлюс".

<59> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 1.

<60> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. N 3.

Конституционному Суду РФ приходится решать вопрос о конституционности того или иного нормативного акта. В научном мире в отношении того, можно ли относить постановления Конституционного Суда РФ к источникам права, существуют две противоположные точки зрения.

Трудовое законодательство может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует Конституции РФ, которая имеет не только высшую юридическую силу, но и прямое действие. Суды вправе отказаться применять закон, сославшись на его несоответствие Конституции и отдать предпочтение последней как акту прямого действия.

Конституция Российской Федерации ввела ряд новых положений принципиального характера,



которые имеют непосредственное отношение к содержанию источников российского права, в том числе и трудового. Основной Закон провозглашает: права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью. В статье 37 Конституции РФ закреплены основные права в сфере труда, в том числе принципы свободы труда; запрещения принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на трудовые споры, включая право на забастовку.

Согласно ст. 72 Конституции РФ, трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Статья 6 ТК РФ посвящена вопросам разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Законы и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Принцип неухудшения положения работника в трудовом законодательстве субъектов РФ по сравнению с федеральным законодательством означает, что базовый уровень гарантий, определяемый трудовым законодательством, должен быть незыблем.

Нельзя забывать о приоритетности норм международного права. Сегодня любое государство прочно "связано" нормами международного права. Но они не всегда легко входят в российский правовой массив. Международные трудовые стандарты - главный результат международно-правового регулирования труда. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашениях государств. В науке трудового права нет единой позиции по природе, сущности и значению международных договоров и конвенций МОТ. Отсутствие единства в понимании не лучшим образом сказывается на уровне включения норм международного права в сферу российских трудовых отношений. Большинство ученых конвенции МОТ и международные договоры считают источниками российского трудового права, указывая при этом, что они обязательны для использования в практике национального законодательства и правоприменительной деятельности. Некоторые исследователи (например, Л.А. Сыроватская) утверждают, что конвенции МОТ имеют значение для российского законодательства, но в буквальном смысле источниками права не являются, т.к. национальное законодательство не воспроизводит их содержания.

Обратим внимание на то, что теория международных трудовых норм недостаточно проработана в науке российского трудового права. Это проявляется, в частности, в отсутствии единства подходов, как к определению понятия, так и классификации международных трудовых норм. В научной литературе предложено определение понятия международных трудовых норм, а также рассмотрено соотношение с трудовым законодательством РФ: 1) общепризнанных принципов (общих принципов) и норм международного права; 2) международных договоров; 3) международных трудовых норм. Так, по мнению И.В. Шестеряковой, "международные трудовые нормы - это правила, предназначенные для регулирования отношений в сфере труда, принятые государствами в рамках международных организаций или на основе межгосударственных договоренностей, в строго определенном порядке (процедуре), в форме международных договоров, носящих обязательный характер, устанавливающие права и обязанности для принявших их государств, исполнение которых обеспечивается контрольным механизмом международных организаций (международного договора)" <61>.

-----  
<61> Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 10.

Принцип приоритета норм международного права отражен в ст. 10 Трудового кодекса РФ, где воспроизведена конституционная норма о том, что "общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации". Часть 2 названной статьи гласит: "Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора". Очевидно, что международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций в сравнении с соответствующими международными правилами, т.е. устанавливают

более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты. Аналогичную позицию занимает И.В. Шестерякова, которая обосновала необходимость дополнения ст. 10 ТК РФ новой частью следующего содержания: "Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами для работника предусмотрено более льготное положение, должны применяться нормы российского трудового законодательства" <62>. Как справедливо отмечает А.Ф. Нуртдинова, "для трудового права имеет значение не сам факт существования в международном договоре другого правила, а его характер (более или менее благоприятные условия для работников), а ст. 10 ТК РФ не учитывает отраслевой принцип неухудшения положения работников" <63>. Действительно, этот принцип является важным, потому что определяет особенности построения системы источников трудового права, и в этой связи его необходимо закрепить в Кодексе.

-----

<62> Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 16.

<63> Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. N 4. С. 55.

К общепризнанным принципам международного права относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" <64> указал, что общепризнанные нормы международного права - это правила поведения, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательных (п. 1).

-----

<64> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. N 12.

Приобретение конвенциями МОТ характера источника трудового права означает, что при рассмотрении трудового спора в суде работники вправе ссылаться на них для защиты своего права, а суд обязан принять их во внимание. Следует отметить, что обоснование судебных решений ссылками на конвенции МОТ становится все более распространенным. По различным вопросам регулирования трудовых отношений МОТ принято 189 конвенций и 205 рекомендаций. Совокупность конвенций и рекомендаций МОТ в специальной литературе именуется Международным трудовым кодексом.

Общепризнанные принципы и нормы находят свое отражение в декларациях (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда"), пактах 1966 г. (Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах). Наиболее распространенным видом международного договора в сфере труда являются конвенции Международной организации труда. Значительная часть конвенций МОТ обязательна для России в силу их ратификации еще Союзом ССР и самой Российской Федерацией. Часть конвенций МОТ обязательна в силу самого членства России в этой международной организации. Декларация МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" напомнила, что, вступая в МОТ, государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей организации, а также, что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих, как в самой организации, так и за ее пределами. Россией ратифицировано на 2017 год 75 Конвенций МОТ. Среди основных можно назвать Конвенцию 1948 г. "О свободе ассоциации и защите права на организацию", Конвенцию 1958 г. "О дискриминации в области труда и занятий", Конвенцию 1957 г. "Об упразднении принудительного труда", Конвенцию 1949 г. "Об охране заработной платы" <65> и др.

-----

<65> Конвенции и Рекомендации Международной организации труда: В 2 т. Женева:

Международное бюро труда, 1991; СПС "КонсультантПлюс".

В связи с происходящими изменениями в обществе, в сфере труда российское законодательство о труде постоянно совершенствуется. Трудовой кодекс Российской Федерации, который является четвертым по счету кодифицированным источником, был принят 30 декабря 2001 г. и вступил в силу с 1 февраля 2002 г. Первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) появился в декабре 1918 г. С его принятием образовалась самостоятельная отрасль трудового права. Впервые в Кодексе было провозглашено право граждан РСФСР на труд. Первый российский КЗоТ содержал нормы, серьезно ограничивающие трудовые права граждан. Это главным образом касалось трудовой повинности, которая, за некоторым исключением, устанавливалась для всех граждан РСФСР. 30 октября 1922 г. ВЦИК был принят второй российский Кодекс. Он сыграл большую роль в развитии трудового права не только России, но и других республик бывшего СССР. Этот КЗоТ заменил принудительное привлечение к труду трудовым договором, трудовая повинность устанавливалась в исключительных случаях. В 1971 г. в РСФСР был принят третий Кодекс законов о труде, в котором получило закрепление дальнейшее развитие права советских граждан на труд. В КЗоТ 1971 г. вносились многочисленные изменения и дополнения, но, несмотря на это, он отставал от реальной действительности. В рыночных условиях Кодекс не давал ответов на многие вопросы (что делать в случае задержки заработной платы, правомерна ли выплата ее в натуральной форме, не было понятия ненормированного рабочего дня, не регулировались отношения между работником и работодателем - физическим лицом, не учитывалась возможность существования нескольких профсоюзов). Принятие Трудового кодекса РФ (в котором произошло уточнение самого названия документа, т.к. "кодекс" в переводе с латыни означает свод правил, норм, законов) является серьезным шагом в формировании правовой базы социально-трудовой сферы.

В состав трудового законодательства входит законодательство об охране труда. В статье 5 ТК РФ приведены виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс выстраивает иерархическую систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- Конституция Российской Федерации;
- акты международного трудового права;
- федеральные конституционные законы;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- законы и иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективные договоры и соглашения;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Несмотря на то что в ст. 5 ТК РФ не упоминаются в качестве источников трудового права нормативные правовые акты не существующего ныне государства - Союза ССР, такие нормативные акты в силу ст. 423 ТК РФ будут действовать впредь до приведения законов и иных нормативных актов, действующих в Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ.

В случае противоречий между Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс (ч. 4 ст. 5 ТК РФ). По своей юридической силе в сфере

регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс РФ в определенной мере приравнивается к федеральным конституционным законам. Это выражается в том, что по отношению к любым другим федеральным законам он занимает положение первого среди равных.

В ходе разработки Трудового кодекса РФ удалось сохранить его преемственность с ранее действовавшим КЗоТ, которая нужна для создания устойчивости в регулировании трудовых отношений. Она прослеживается по ряду направлений, и прежде всего по структуре: на смену главам пришли разделы, в КЗоТ - 18 глав, в ТК - 14 разделов. Преемственность наблюдается и по содержанию: многие положения КЗоТ РФ в том или измененном виде перешли в ТК РФ. Принятие Трудового кодекса РФ ознаменовало завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Внесением изменений и дополнений в ТК РФ решается задача устранения противоречий и неточностей, исключается возможность неоднозначного толкования правовых норм.

Все источники трудового права находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости. **Система источников имеет свои особенности.**

1. Система состоит из общего и специального законодательства. Общее трудовое законодательство относится ко всем работникам на всей территории России. Специальное законодательство отражает дифференциацию (различие) его норм и распространяется на определенные категории работников.

Действие общих норм трудового законодательства корректируется наличием особых норм, учитывающих специфику характера и условий труда работников, физиологические особенности организма работника (женщин, несовершеннолетних) и другие объективно существующие особенности, признанные государством в качестве оснований для дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений (разд. XII ТК РФ).

2. Система источников делится на законы и подзаконные акты.

3. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации. В сфере трудового права, наряду с Трудовым кодексом РФ, действуют Федеральные законы "О занятости населения в Российской Федерации", "О минимальном размере оплаты труда", "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "О специальной оценке условий труда", "О персональных данных", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об объединениях работодателей", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" и др. Наиболее характерны Законы субъектов Российской Федерации о социальном партнерстве (Саратовская, Тульская, Новгородская, Калужская, Белгородская и иные области).

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России) <66>.

-----  
<66> Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610 (в ред. от 05.07.2017) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 26. Ст. 3528; СПС "КонсультантПлюс".

5. Наличие актов договорного характера. Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, и актами органов местного самоуправления сторонами социального партнерства могут заключаться нормативные соглашения. К ним относятся коллективные договоры и соглашения, которые заключаются после проведения коллективных переговоров. ТК РФ относит коллективные договоры к правовым актам (ст. 40). Нормативные соглашения, хотя и не принимаются органами государственной власти, но содержат правовые нормы. В последние годы появились новые источники трудового права - генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, территориальные и иные соглашения. Эти договорные акты заключаются на двусторонней или трехсторонней основе, выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать соответствующий орган государственной власти или орган местного самоуправления (ст. 25 ТК РФ).

6. В создании актов трудового законодательства принимают участие работодатели и работники через своих представителей. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 8 ТК РФ). К локальным нормативным актам относятся: штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, должностные инструкции, графики сменности и др. Нормы локальных нормативных актов работодателя не подлежат применению, если они ухудшают положение работников в сравнении с трудовым законодательством. Если же локальные нормативные акты изданы с нарушением порядка учета мнения представительного органа работников, то они не подлежат применению. Несмотря на то что законодатель не называет их недействительными, судебная практика исходит из того, что такие локальные нормативные акты не порождают правовых последствий с момента издания. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов предусмотрен ст. 372 ТК РФ.

В процессе локального нормотворчества следует учитывать, что принятие локальных нормативных актов является правом, а не обязанностью работодателя, за исключением случаев: разработки работодателем документов, устанавливающих порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ); утверждения графика ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ); разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

Федеральным законом от 03.07.2016 N 348-ФЗ в ТК РФ введена ст. 309.2, которая предусматривает регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами. В частности, указано, что работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Постановлением Правительства РФ утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого работником с работодателем - субъектом малого предпринимательства (микропредприятием).

Учитывая положения главы 54 ТК РФ, предусматривающей особенности регулирования труда работников религиозных организаций, в частности возможности закрепления трудового положения работников, в учебной литературе высказано мнение о том, что внутренние установления религиозных организаций представляют собой своеобразные корпоративные акты, занимающие в системе источников трудового права то же место, что и локальные нормативные акты <67>.

-----

<67> Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 181.

7. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права выступает действие принципа неухудшения положения работника, т.е. акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (ст. ст. 5, 6, 8, 9 ТК РФ).

Улучшение положения работников по сравнению с актом большей юридической силы не может считаться противоречием.

Все источники трудового законодательства можно классифицировать на законы и подзаконные акты; по степени их важности и субординации; по системе отрасли трудового права; сфере действия; органам, их принимающим.

### 3.3. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений

На структуру нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, влияет федеративное устройство России, распределение предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами.

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Это положение предопределило необходимость разграничить полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Статья 6 Трудового кодекса провела такое разграничение по двум критериям: 1) по предмету регулирования; 2) по содержанию (объему) регулирования.

По предмету регулирования к ведению федеральных органов государственной власти отнесены: основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования таких отношений; порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства; порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; система и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организация контроля качества проведения специальной оценки условий труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения. По условиям труда на федеральном уровне устанавливается обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям), а также особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов РФ вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов. На уровне субъекта РФ могут быть установлены дополнительные права, гарантии, льготы и преимущества. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Следовательно, на региональном уровне необходимо конкретизировать и дополнять федеральные нормы с учетом специфики каждого субъекта, ни в коем случае не снижая уровень социальной защищенности работников и не ограничивая их трудовые права.

Вопрос о праве субъектов РФ восполнять пробелы федерального законодательства является дискуссионным, эта норма не закреплена в Конституции РФ. Трудовой кодекс допускает опережающее регулирование, т.е. принятие законов или иных нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти, в том случае, когда федеральное законодательство еще не принято. Но всегда должен соблюдаться принцип иерархической соподчиненности между федеральным и региональным законодательством.

Таким образом, регионы используют данное им ст. 72 Конституции РФ право регламентировать отношения в сфере труда в двух направлениях - для восполнения пробелов федерального законодательства и для усиления правовой защищенности работников.

Основной постулат, закрепленный в ч. 9 ст. 5 ТК РФ, состоит в том, что законы субъектов Российской Федерации не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

### 3.4. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве

Согласно ч. 3 ст. 11 ТК РФ, все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. То есть ТК РФ и иные нормативные правовые акты о труде распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, причем независимо от организационно-правовой формы организации и форм собственности. Кодекс и иные нормативные правовые акты о труде обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц), при этом не принимаются во внимание такие факторы, как численность организации, вид юридического лица, форма собственности.

Отношения, связанные с использованием личного труда, могут возникнуть на основании гражданско-правового договора. Но если такие отношения впоследствии будут признаны трудовыми отношениями (порядок признания установлен ст. 19.1 ТК РФ), то к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т.е. их временных границ. По общему правилу закон или иной нормативный правовой акт о труде вступает в силу со дня, указанного в самом акте или акте о его введении в действие. Например, ст. 420 ТК устанавливает сроки введения в действие Трудового кодекса.

Если же дата вступления в силу нормативного правового акта не указана, то применяются правила, изложенные в Федеральном законе от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ (в ред. от 1 июля 2017 г.) "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" <68> и Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763 (в ред. от 29 мая 2017 г.) "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" <69>.

-----

<68> СЗ РФ. 1994. N 8. Ст. 801.

<69> СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2663.

Так, **федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания** вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу. **Акты Президента РФ**, имеющие нормативный характер, и **акты Правительства РФ**, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. **Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти** вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в законную силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих отношений. На такие акты нельзя ссылаться при разрешении возникших споров, в том числе и трудовых.

**Акты социального партнерства** (коллективные договоры, генеральные, региональные, отраслевые, территориальные соглашения) являются правовыми актами (ст. ст. 40, 45 ТК РФ). Они вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ст. ст. 43, 48 ТК РФ).

**Локальный нормативный акт** вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в ст. 12 ТК РФ введена часть 8,

предусматривающая случаи прекращения действия локального нормативного акта. К ним относятся: истечение срока действия; отмена; вступление в силу закона, иного нормативного правового акта, коллективного договора, соглашения, если указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом.

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, т.к. с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Применительно к регулированию отношений в сфере труда с принятием ТК РФ встал вопрос о том, какие акты (нормы) трудового законодательства, принятые до его введения в действие, сохраняют свою юридическую силу, а какие ее утратили. Известно, что в системе трудового законодательства современной России помимо актов, принятых Российской Федерацией, определенное место продолжают занимать нормативные правовые акты бывшего Союза ССР. Для сохранения действия и применения их на территории Российской Федерации существуют определенные условия: если они не противоречат новому трудовому законодательству РФ и (или) если они восполняют пробелы, имеющиеся в трудовом законодательстве. Выявлению отдельных норм, противоречащих Трудовому кодексу РФ, способствует судебная практика <70>.

-----  
<70> См., например: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. N 11. С. 12 (о порядке и условиях совмещения профессий); Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. N 10. С. 7 (о порядке оплаты временного замещения).

Федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов Федерации, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты имеют "свое" правовое пространство. Правовое пространство тесно связано с понятием "территория". **Федеральные законы** и иные нормативные правовые акты распространяются на территории всех субъектов Российской Федерации. **Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации** действуют лишь на территории этих субъектов РФ. В случае противоречия закона субъекта Российской Федерации федеральному закону действует Федеральный закон. Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются только на определенные местности, составляющие часть их территории (например, нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера). **Акты органов местного самоуправления** действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. **Локальные нормативные акты работодателя**, содержащие нормы трудового права, действуют в отношении работников данного работодателя, причем независимо от места выполнения ими работы (ч. 4 ст. 13 ТК РФ).

Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников; 2) специальные нормы, которые действуют только для отдельных категорий работников (женщин; несовершеннолетних; совместителей; дистанционных работников; лиц, занятых на подземных работах; временных и сезонных работников; работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства и др.).

Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, т.е. лиц, заключивших трудовой договор. В отдельных случаях нормы Трудового кодекса РФ применяются к лицам, еще не состоящим в трудовых отношениях (например, ст. ст. 64, 381 ТК РФ).

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Указанные категории работников и работодателей пользуются теми же правами и несут такие же обязанности, которые предусмотрены ст. ст. 21, 22 ТК РФ для всех работников и работодателей. Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в ТК РФ введена глава 50.1, которая устанавливает особенности



регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Часть 8 ст. 11 Трудового кодекса РФ указывает категории лиц, на которых не распространяется действие Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей. К их числу относятся:

- военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

## **Глава 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### 4.1. Понятие и виды субъектов трудового права

**Субъекты трудового права** - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

В трудовом праве гражданин обладает **трудовой правоспособностью** (способностью иметь трудовые права), **трудовой дееспособностью** (способностью своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и **деликтоспособностью** (способностью нести ответственность за трудовые правонарушения). Все эти три элемента возникают одновременно и называются **трудовой правосубъектностью**. Одним из первых обосновал единство трудовой правоспособности и дееспособности Н.Г. Александров в своей монографии "Трудовое правоотношение" <71>. Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений трудового права. Чтобы стать субъектом трудового права, необходимо обладать трудовой правосубъектностью.

-----

<71> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 172.

Предметом трудового права являются трудовые и производные от них отношения, поэтому субъектами трудового права выступают стороны трудовых и тесно связанных с ними отношений. В этой связи **субъектами трудового права могут быть**: граждане; работники; работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица); объединения работодателей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости. Для трудового права характерен особый состав субъектов, который определен исходя из специфики предмета данной отрасли.

В.Н. Скобелкин в 1999 г. предлагал закрепить в ТК РФ статус трудового коллектива как субъекта трудового права <72>.

-----

<72> Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 174 - 189.

Правовое положение субъекта, закрепленное трудовым законодательством, называется **правовым статусом субъекта трудового права**. В содержание правового статуса входят следующие элементы: трудовая правосубъектность; основные (статутные) трудовые права и обязанности; юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав; ответственность, установленная законодательством или договором за нарушение трудовых обязанностей.

## 4.2. Гражданин как субъект трудового права

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права следует отличать от правового статуса работника. Гражданин становится субъектом отношений, регулируемых трудовым правом, уже тогда, когда занимается поиском подходящей работы. Здесь возникают отношения по обеспечению занятости и трудоустройству, которые предшествуют трудовым отношениям.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права состоит из общих для всех граждан основных конституционных прав в сфере труда. Юридические гарантии этих прав имеют определенные особенности (например, для несовершеннолетних лиц или инвалидов устанавливаются квоты при приеме на работу, т.е. названные категории помимо общих гарантий имеют специальные гарантии при трудоустройстве).

У гражданина трудовая правосубъектность возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда он самостоятельно может устроиться на работу (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Лица, которые уже получили общее образование или получают его и достигшие 15-летнего возраста, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. В ч. 3 ст. 63 ТК РФ закреплено, что с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. В организациях кинематографии, театрах, театральные и концертные организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Законодательством предусмотрено правило: трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). Кроме того, в разрешении органа опеки и попечительства должны быть указаны условия, в которых может выполняться такая работа, и обязательно максимально допустимая продолжительность ежедневной работы.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия. В трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. лицам, достигшим 18 лет), а в области охраны труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха пользуются определенными льготами (например, сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск).

Каждый человек, вступая в трудовые отношения, от своего имени подписывает трудовой договор и берет на себя обязательства лично выполнять трудовую функцию, то есть единая трудовая правоспособность обусловлена личным характером труда, на который указывают статьи 15, 56 ТК РФ. Единственным исключением из общего правила является подписание трудового договора с лицом, не достигшим 14-летнего возраста, родителем (опекуном) согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ.

Кроме возрастного критерия, характеризующего трудовую правосубъектность граждан, существует и волевой критерий, т.е. состояние волевой способности граждан к труду. Так, психически больной, находящийся под опекой, не может быть субъектом трудового права, поскольку не обладает способностью отвечать за свои действия, а опекун не может за него заключить трудовой договор, т.к. по трудовому договору работник обязуется лично выполнять трудовую функцию. В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, не могут быть субъектами трудового права лица, признанные судом недееспособными или ограниченно дееспособными. Конституция РФ, Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации", Трудовой кодекс РФ закрепили принцип свободы труда и запрет принудительного труда, поэтому имеющаяся у гражданина трудовая правосубъектность может быть им и не реализована. Законодательство гарантирует равную для всех граждан трудовую правосубъектность, ее ограничение допускается лишь в случаях, предусмотренных законом. Так, специальным законодательством установлены возрастные ограничения либо ограничения, связанные с квалификационными требованиями (например, на государственную гражданскую службу и муниципальную службу принимаются лица, достигшие восемнадцати лет; прокурорами могут быть граждане Российской Федерации, имеющие высшее юридическое образование, полученное в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию). Кроме того, суд в

соответствии с Уголовным кодексом РФ (ст. 47) или Кодексом об административных правонарушениях (ст. 3.11) может на определенный срок лишиться гражданина в случае совершения им преступления или административного проступка соответственно права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности. Ограничение трудовой правосубъектности может быть лишь частичным и временным. Например, запрещение замещать должности государственной или муниципальной службы не препятствует трудоустройству на незапрещенные виды работ. Полное и бессрочное лишение гражданина трудовой правосубъектности не допускается. С целью защиты государственных интересов и национальной безопасности в нормативном порядке ограничивается трудовая правосубъектность иностранных граждан и лиц без гражданства. Например, иностранные граждане и лица без гражданства не могут занимать должности государственной и муниципальной службы.

Основные статутные права гражданина в сфере труда закреплены в ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Рассмотрим такую категорию граждан - субъектов трудового права, как **лица наемного труда**. Правовой статус работника, т.е. его правовое положение по отношению к конкретному работодателю, имеет свои разновидности в зависимости от видов трудовых договоров и правоотношений. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ). Работником может быть и иностранный гражданин, и лицо без гражданства (ст. 11 ТК РФ). Для отдельных категорий граждан и иностранцев установлены специальные требования при приеме на работу - они должны обладать специальной трудовой правосубъектностью. Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в ТК РФ введена глава 50.1, предусматривающая особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. При заключении трудового договора иностранный гражданин или лицо без гражданства в обязательном порядке предъявляет разрешение на работу или патент для временно пребывающих в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства; разрешение на временное проживание в Российской Федерации для временно проживающих в России иностранных граждан и лиц без гражданства; вид на жительство для постоянно проживающих в России иностранных граждан и лиц без гражданства. Кроме особенностей заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, названная глава содержит особенности временного перевода, отстранения от работы и прекращения трудового договора.

Основные трудовые права и обязанности работников предусмотрены ст. 21 Трудового кодекса РФ. Эти статутные права и обязанности относятся абсолютно ко всем работникам. Они устанавливают границы возможного (права) и должного (обязанности) поведения в их трудовых отношениях с работодателем.

Необходимым элементом, определяющим статус работников, служат гарантии их прав. Юридическими гарантиями статутных трудовых прав и обязанностей являются правовые средства и меры, установленные трудовым законодательством для их реализации и защиты.

В содержание правового статуса граждан как субъектов трудового права входит ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей. Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства может быть дисциплинарной (ст. 192 ТК РФ); материальной (ст. 238 ТК РФ); административной, гражданско-правовой, уголовной (ст. 419 ТК РФ).

Граждане как субъекты трудового права могут быть и **работодателями**. Физическое лицо выступает работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо вступает в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Так, если гражданин принимает на работу домашнюю работницу, гувернантку, секретаря, т.е. использует чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности, то ТК РФ относит его к работодателям - физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями).

Для целей Трудового кодекса РФ работодателями - физическими лицами признаются частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или)

лицензированию.

Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется гражданским законодательством. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя - субъекта трудового права. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, установлены гл. 48 Трудового кодекса РФ. Так, например, работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией), и не имеет права производить записи в трудовых книжках работников (ст. ст. 303, 309 ТК РФ).

В трудовых отношениях работодатель - физическое лицо выступает непосредственно от своего имени и в своих интересах.

В связи с внесением изменений в ст. 20 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в учебной литературе <73> обращено внимание на разделение правоспособности и дееспособности у работодателей - физических лиц в зависимости от наличия гражданской дееспособности. Так, от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц заключают их опекуны.

-----

<73> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 55.

Часть 5 ст. 11 Трудового кодекса закрепляет, что "на территории Российской Федерации правила, установленные Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации". На этом основании иностранные граждане и лица без гражданства могут быть не только работниками, но и работодателями со всеми их правами и обязанностями.

#### 4.3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель является второй стороной трудового правоотношения. В науке трудового права термином "работодатель" обозначают физическое либо юридическое лицо (организацию), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

**Работодатели** - это организации любой формы собственности, а также физические лица, обладающие трудовой правосубъектностью и в первую очередь работодательской правоспособностью. Она заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства - собственникам.

Физические лица как работодатели нами уже рассматривались.

Работодатель - юридическое лицо (организация) является самым распространенным видом работодателя. Под организацией-работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Организация приобретает трудовую правосубъектность с момента государственной регистрации в соответствии со ст. 51 ГК РФ, а также Федеральным законом от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ (с изм.) "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" <74>. Работодательская и гражданская правосубъектность возникают одновременно. Что касается полномочий организации (прав), то важнейшие вопросы управления регламентируются законодательством и уставом, которые в современных условиях предоставляют ей максимум самостоятельности и оперативности. Организация может самостоятельно определять структуру органов управления и затраты на их

содержание; осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях народного хозяйства; устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников; устанавливать дополнительные отпуска, иные льготы и преимущества, исходя из своего экономического положения. Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ. Так, любые организации, независимо от видов собственности и организационно-правовых форм, обязаны обеспечить своим работникам: безопасность труда; установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда; равную оплату труда равной ценности; возмещение ущерба, причиненного здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. Таким образом, правовой статус работодателя предполагает не только его работодательскую правосубъектность, но и соблюдение им законов, гарантирующих каждому работнику защиту его основных трудовых прав и возможности выполнять возложенные на него обязанности.

-----

<74> СЗ РФ. 2001. N 33. Ст. 3431; 2017. N 31. Ст. 4775.

Основываясь на положениях ст. 20 ТК РФ, можно сделать вывод, что в качестве работодателя не может выступать обособленное структурное подразделение организации - филиал или представительство (ст. 55 ГК РФ), поскольку оно не наделено правами юридического лица. Некоторые ученые (например, Е.Б. Хохлов) разъясняют, что "структурные подразделения, даже будучи обособленными, все же остаются подразделениями юридического лица. Это означает, что они не обладают правосубъектностью, а их руководители обладают лишь компетенцией, объем которой определяет юридическое лицо. Руководитель, при необходимости действуя по доверенности, ведет дела от имени юридического лица, в том числе открывает счета и заключает трудовые договоры" <75>. В литературе высказана и другая точка зрения. Так, Т.Ю. Коршунова приводит доводы, свидетельствующие о том, что обособленное подразделение юридического лица должно обладать всеми правами и обязанностями работодателя <76>. Заметим, что в практической деятельности в настоящее время в выдаваемых руководителям обособленных структурных подразделений доверенностях практически полностью перечислен весь набор прав и обязанностей, связываемых с работодательской правосубъектностью. Но тем не менее трудовые отношения возникают между юридическим лицом, учредившим филиал (представительство), и работником. По всем обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, несет ответственность именно юридическое лицо как работодатель.

-----

<75> Курс российского трудового права. СПб., 1996. Т. 1. С. 394.

<76> Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. 2004. N 4 - 5. С. 100.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). К таким субъектам можно отнести общественные объединения, в том числе профсоюзы, которые в соответствии с Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ (с изм.) "Об общественных объединениях" <77> могут приобретать права юридического лица. Работодательская правосубъектность организации, не имеющей статуса юридического лица (например, профсоюзы вправе осуществлять свою деятельность без регистрации в качестве юридического лица), может возникать с момента утверждения устава. Органы государственной власти и органы местного самоуправления также могут выступать в качестве работодателей (ч. 2 ст. 25 ТК РФ). Согласно ст. 31 Федерального закона от 11 июля 2001 г. N 95-ФЗ (в ред. от 05.12.2017) "О политических партиях" <78>, политическая партия, ее региональные отделения и иные структурные подразделения вправе заключать с работниками аппарата политической партии срочные трудовые договоры на срок, не превышающий срока полномочий руководящих органов политической партии, ее региональных отделений и иных структурных подразделений. Иными словами, политическая партия вправе выступать в качестве работодателя.

-----

<77> СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1930.

<78> СЗ РФ. 2001. N 29. Ст. 2950; СПС "КонсультантПлюс".

Деятельность организации-работодателя как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией. В соответствии с действующим законодательством предприятие ликвидируется в случаях: признания его банкротом; принятия решения о запрете его деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством; признания судом недействительными учредительных документов. Организация считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого времени утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

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

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица (ст. 20 ТК РФ).

Особый правовой статус имеет руководитель организации. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации предусмотрены главой 43 ТК РФ. Согласно ст. 273 ТК РФ, руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором. Руководитель как единоличный исполнительный орган юридического лица осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками. Он обладает правом приема и увольнения, наложения дисциплинарных взысканий на работников. Руководитель организации вправе передавать часть полномочий другим должностным лицам организации (например, вопросы премирования, наложения дисциплинарных взысканий, за исключением увольнения, в отдельных структурных подразделениях). Передача полномочий должна оформляться приказом руководителя или найти отражение в локальном нормативном акте организации.

Признание того или иного участника общественных отношений самостоятельным субъектом права - это установление в законодательстве правовых норм, адресованных данному лицу. Придерживаясь таких традиционных позиций правовой науки, в научной литературе обосновано мнение о том, что руководитель организации является специальным субъектом трудового права <79>.

-----

<79> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Сенигиной. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2012. С. 53; Замордеев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 19.

#### 4.4. Профессиональные союзы как субъект трудового права

**Профсоюз** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве. Вступить в профсоюз может любой гражданин, достигший 14-летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность. Статья 30 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Такое право закреплено и международным законодательством. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. провозглашает, что каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации, независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Задачи и функции профсоюзов определяются их уставами, которые профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают. Профсоюзы утверждают свою структуру, образуют профсоюзные органы и определяют их компетенцию, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия. Уставы первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, входящих в структуру общероссийских, межрегиональных профсоюзов, и уставы объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов не должны противоречить уставам соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

В систему законодательства о профсоюзах входят: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) <80>, Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ (с изм. от 02.06.2016) "Об общественных объединениях" и другие нормативные правовые акты.

-----

<80> СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1930; 2002. N 11. Ст. 1018; N 12. Ст. 1093; N 30. Ст. 3029; 2016. N 27. Ст. 4238.

Статья 8 Федерального закона о профсоюзах предусматривает, что правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иной профсоюзной организации, входящей в структуру общероссийского или межрегионального профсоюза, объединения (ассоциации) организаций профсоюзов в качестве юридического лица возникает с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании и прекращается в момент внесения в указанный реестр сведений о прекращении их деятельности.

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Профессиональные союзы являются субъектами трудового права. Законодательство устанавливает правоспособность и дееспособность профсоюзов, как представительного органа, статутные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям. Согласно ст. 29 ТК РФ профессиональные союзы и их объединения являются представителями работников в социальном партнерстве.

Основные задачи связаны с осуществлением их главной функции - защиты прав и интересов работников в сфере труда. Статья 11 Закона о профсоюзах закрепляет право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; ст. 12 - право профсоюзов на содействие занятости; ст. 13 - право профсоюзов на ведение коллективных переговоров,

заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением; ст. 14 - право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; ст. 19 - право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; ст. 20 - права профсоюзов в области охраны труда; статья 22 - права профсоюзов на социальную защиту работников; ст. 23 - право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. С 1992 г. профсоюзы исключены из состава органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, т.к., представляя интересы членов профсоюза, не могут быть объективными арбитрами. Статья 382 ТК РФ закрепляет, что органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суд. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

Статья 391 ТК РФ дает право соответствующему профессиональному союзу, защищающему интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, обратиться с заявлением в суд, если работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам либо когда обращение в суд происходит, минуя комиссию по трудовым спорам. Профсоюзы могут выделить своих представителей для защиты в суде интересов работника, даже когда иск заявлен им самим. Таким образом, используя право представительства, профсоюз активно реализует свою защитную функцию, которая является важнейшей гарантией трудовых прав и законных интересов работников.

В разрешении коллективных трудовых споров на всех этапах примирительных процедур участвуют представители спорящих сторон. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников могут быть органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с уставами.

Профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок. Возглавляющий забастовку орган (соответствующий орган профсоюза) вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Возглавляющий забастовку орган вправе приостановить забастовку (ст. 411 ТК РФ).

Кодексом установлена обязанность органа профсоюза, возглавляющего забастовку, немедленно информировать участников забастовки о решении суда по вопросу признания забастовки незаконной.

Профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, несет материальную ответственность. Она обязана по судебному решению возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, из своих средств в размере, определенном судом (ст. 417 ТК РФ).

Трудовое право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда характеризуется наличием большого количества прав, предоставлением определенных гарантий их деятельности, возможностью приобретать своими действиями обязанности перед работодателем и возложением ответственности.

Глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав работников профессиональными союзами.

## **Глава 5. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **5.1. Понятие и виды правоотношений в сфере трудового права**

Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и определяет его как урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого, **правоотношения в сфере**



**трудового права** - это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения. Все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в реальной жизни в форме правоотношений данной сферы, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства. Видам общественных отношений соответствуют и определенные виды правоотношений в сфере трудового права: по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя; трудовые правоотношения работника с работодателем; по организации труда и управлению трудом; по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социально-партнерские правоотношения; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; процессуальные и процедурные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров; по обязательному социальному страхованию.

Все виды правоотношений трудового права являются волевыми, т.е. возникают по воле субъектов трудового права. Каждое правоотношение складывается из элементов: объекта, субъекта, содержания, основания возникновения и прекращения.

**Объектом** правоотношений сферы трудового права выступают результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя. В охранительных правоотношениях - это охрана материального интереса и трудовых прав.

**Субъектами** правоотношений в сфере труда, кроме работников и работодателей, могут быть различные участники: органы службы занятости в правоотношениях по обеспечению занятости; органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях; органы надзора и контроля в правоотношениях по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; юрисдикционные органы в правоотношениях по разрешению трудовых споров.

Любое из правоотношений сферы трудового права предполагает наличие конкретных оснований возникновения и прекращения. Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений, называются юридическими фактами. Например, правоотношение по трудоустройству возникает между органом трудоустройства и гражданином на основании такого юридического факта, как обращение гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу; правоотношение по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у работодателя возникает в результате заключения ученического договора.

Содержание правоотношений в сфере трудового права включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон. Например, содержание правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства включает права и обязанности сторон, связанные с восстановлением прав работников, нарушенных в результате противоправных действий работодателя, а также привлечением виновных лиц к ответственности.

## 5.2. Трудовое правоотношение

В системе правоотношений главным является **трудовое правоотношение** как связывающее все другие виды правоотношений. **Трудовые отношения** - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). Трудовое отношение в действительности выступает как трудовое правоотношение, поскольку оно урегулировано нормами права.

Трудовые правоотношения имеют некоторые особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых правоотношений, связанных с применением труда. Трудовым правоотношениям

присущ длящийся характер, т.е. работник, заключив трудовой договор (на неопределенный срок или срочный), вступает в правоотношения для выполнения определенной трудовой функции, а не разового задания, которое может быть предусмотрено гражданско-правовым договором (подряда, поручения). Заключив трудовой договор (а это является свидетельством возникновения трудовых правоотношений), гражданин приобретает статус работника и включается в трудовой коллектив. Поведение субъектов трудовых правоотношений регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка. В гражданско-правовых правоотношениях, связанных с применением труда, гражданин выполняет разовое задание, при котором оговаривается конечный результат труда, на свой риск. При этом гражданин (подрядчик, исполнитель) не включается в трудовой коллектив и не подчиняется внутреннему трудовому распорядку. Часть 2 ст. 15 ТК РФ запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в ТК РФ введена ст. 19.1, предусматривающая порядок признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Так, такое признание может осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Предписание государственного инспектора труда об устранении нарушений ч. 2 ст. 15 ТК РФ может быть обжаловано в суд посредством подачи административного искового заявления по правилам главы 22 КАС РФ, которая закрепляет производство по административным делам об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов, организаций, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих.

Если отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора, уже прекратились, то признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе в судебном порядке признать за собой правовой статус работника. Исполнитель вправе обратиться в суд за признанием указанных отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Если при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями возникают неустранимые сомнения, то они толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Такое правило закреплено в ст. 19.1 ТК РФ.

Обращения в суд с иском о признании таких отношений трудовыми вскрывают проблемы правовой некомпетентности граждан, сложности с формированием доказательственной базы, намеренное нарушение прав граждан работодателями в целях уклонения от предоставления гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, но признаки разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений понимаются в целом единообразно <81>.

-----  
<81> См., например, Григорьева Л. Подтверждение факта работы и факта зарплаты. Возможности злоупотреблений со стороны работника и работодателя, защита своих прав в суде // Трудовое право. 2015. N 7; Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. N 8. С. 46; Колобова С.В. Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений // Гражданин и право. 2016. N 6. С. 57 - 62; Колобова С.В. Административная ответственность за неоформление или ненадлежащее оформление трудового договора: проблемы правоприменения // Трудовое законодательство России и практика его применения в современных

экономических условиях: Сб. науч. трудов. Саратов, 2017. С. 27; Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 С.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Как видно из определения, **субъектами** трудового правоотношения являются работник и работодатель.

Каждое правоотношение сферы трудового права имеет самостоятельное содержание прав и обязанностей субъектов. **Содержание** трудового правоотношения - это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовое отношение включает целый ряд прав и корреспондирующих с ним обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д. Основные права и обязанности работника предусмотрены ст. 21 ТК РФ, а основные права и обязанности работодателя - ст. 22 ТК РФ. Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника. В статье 16 Трудового кодекса РФ названы **основания возникновения** трудовых правоотношений. Правовым выражением волеизъявления участников трудового отношения является трудовой договор. Для некоторых категорий работников устанавливается сложный юридический состав, который предшествует возникновению трудовых отношений. В трудовом праве этот сложный юридический состав представляет собой совокупность юридических фактов, происходящих в определенной последовательности: конкурс и трудовой договор, избрание на должность и трудовой договор и т.п. Сложные юридические составы включают такие процедуры, как избрание (выборы) на должность (например, выборы ректора вуза); конкурсный отбор профессорско-преподавательского состава; назначение или утверждение в должности (например, назначение или утверждение в должности вышестоящим органом управления работника, поступающего на руководящую должность).

Трудовые отношения могут возникать и на основании направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, т.е. минимального количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Например, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ (с изм.) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" <82> работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

-----

<82> СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 2017. N 23. Ст. 3227.

Возникновение трудовых правоотношений возможно в порядке государственного принуждения работодателя заключить трудовой договор. Сложный юридический состав, который включает вынесение судебного решения о заключении трудового договора и трудовой договор, является основанием возникновения трудовых отношений. Такая ситуация возможна в случаях незаконного отказа в приеме на работу. Решение о заключении трудового договора суд может принять при рассмотрении иска о необоснованном отказе в приеме на работу. Статьи 3 и 64 ТК РФ предусматривают возможность обжалования отказа в заключении трудового договора. Таким образом, решение суда в этом случае является правообразующим юридическим фактом. Основанием возникновения трудового отношения ст. 16, 61 и 67 ТК РФ признают фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня

фактического допущения работника к работе. Если же отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, работодатель обязан оформить в таком случае трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ч. 4 ст. 16 ТК РФ). Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421 в ТК РФ введена ст. 67.1, предусматривающая последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом. Так, если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной.

Договорные основания (юридические факты) характерны также для изменения трудовых отношений. Так, согласно ст. 72.1 ТК РФ перевод работника на другую работу допускается лишь с письменного согласия работника. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения возможен только в строго установленных законом случаях (ст. 72.2 ТК РФ).

**Основаниями прекращения трудовых правоотношений** служат как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и односторонние волеизъявления каждой из них (ст. ст. 80 и 81 ТК РФ). В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений (трудового договора) может быть обстоятельство, не зависящее от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

## **Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ПРАВОВОЙ АКТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### 6.1. Основные понятия социального партнерства и его принципы

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

Впервые признал социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда, урегулировал социально-партнерские соглашения Закон РФ от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях" (утратил силу). Но названный Закон не раскрывал самого понятия "социальное партнерство". В юридической науке социальное партнерство рассматривалось по-разному: как метод трудового права (М.В. Лушникова, А.А. Крыжановская), как принцип трудового права (Н.И. Гонцов); как элемент отрасли (Э.Н. Бондаренко) и др. <83>. Действующий Трудовой кодекс РФ в ст. 2 называет социальное партнерство одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

-----  
<83> См.: Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002. С. 72.

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

Концепция социального партнерства основана на переговорах, посредничестве, сотрудничестве. Статья 27 ТК РФ закрепляет формы социального партнерства. Среди них: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров,

соглашений; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

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

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений реализуются с участием руководителя организации, который в этих отношениях на всех возможных уровнях выступает уполномоченным на это Законом представителем работодателя (ст. 33 ТК РФ). Руководитель организации лично или через уполномоченных им лиц ведет коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению их; проводит взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений <84>.

-----

<84> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Сенигиной. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2012. С. 176.

От сторон социального партнерства следует отличать **органы социального партнерства**. Статья 35 ТК РФ закрепляет многоступенчатую систему комиссий, регулирующих социально-трудовые отношения.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия (далее - РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Статус РТК определен Федеральным законом от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" <85>. В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. Законы субъектов РФ, положения, утверждаемые представительными органами местного самоуправления, регламентируют деятельность территориальных трехсторонних комиссий, действующих в рамках определенных территорий или муниципальных образований.

-----

<85> СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218.

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

Статья 35 Трудового кодекса РФ определяет и сферу деятельности этих комиссий. К ней относятся: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективного договора, соглашений, их заключение; организация контроля за выполнением коллективного договора и соглашений. Следует заметить, что социально-трудовые отношения - понятие более широкое, чем трудовые отношения, т.к. включает в себя отношения по социальному обеспечению, бытовому обслуживанию и другие отношения социальной сферы. В современной науке трудового права существует проблема определения понятия "социально-трудовые отношения". Легальная их дефиниция отсутствует, в связи с чем существуют различные взгляды по поводу этого понятия <86>.

-----

<86> См.: Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. 2006. N 1; Братановский С.Н., Колобова С.В. Трудовое право России: Учеб. пособие. М.: Ось-89, 2008. С. 45; Морозов П.Е. Пути преодоления несовершенства законодательства о социально-трудовых отношениях // Российская юстиция. 2015. N 2; Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2. С. 78.

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

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

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в основном действуют на принципах трипартизма, т.е. представляющих интересы работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства или органов местного самоуправления. Все нормативные акты, действующие на этих уровнях, должны приниматься и применяться с учетом принципов социального партнерства.

Социальное партнерство как самостоятельный институт трудового права имеет свои принципы, которые не противоречат основным принципам правового регулирования трудовых отношений, а развивают их применительно к данному институту.

**Основными принципами социального партнерства**, закрепленными в ст. 24 Трудового кодекса РФ, являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

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

В ст. 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений указано сочетание государственного и договорного регулирования. Необходимо отметить расширение сферы договорного и локального регулирования трудовых отношений <87>. В современных условиях возросла регулятивная роль коллективного договора. Он является наиболее значимой формой социального партнерства.

-----

<87> См.: Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2. С. 77.

**Коллективный договор** - это "правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей". В этом определении указаны стороны и содержание коллективного договора как главного правового акта, регулирующего широкий круг социально-трудовых отношений на локальном уровне (ст. 40 ТК РФ).

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

Нельзя не согласиться с А.Ф. Нуртдиновой относительно основных функций коллективных договоров: 1) конкретизация правовых норм, которые содержатся в нормативно-правовых актах; 2) установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников, закрепление для них социальных льгот и преимуществ; 3) установление льгот и преимуществ, не имеющих непосредственной связи с трудовыми отношениями; 4) осуществление первичного правового регулирования; 5) восполнение пробелов в праве <88>.

-----

<88> См.: Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. 2005. N 1. С. 77 - 83; 2005. N 2. С. 54 - 66.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, ее филиалах и представительствах, а также у индивидуального предпринимателя. Организационно-правовые формы организаций, штатная численность, ведомственная подчиненность не влияют на возможность заключения коллективного договора.

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

филиале, представительстве представителем работодателя выступает руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем (ч. 5 ст. 40 ТК РФ). В настоящее время, как и раньше, наиболее типичная форма представительства - профсоюзы. Работники, не вступившие в члены профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Если же профсоюзная организация не создана, то работники могут поручить представлять их интересы иному представителю. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Создание единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

При разработке и принятии коллективного договора сторонам следует руководствоваться основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК). Трудовой кодекс РФ не определил порядок принятия коллективного договора, а лишь предусмотрел в ст. 42, что "порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами". Следует заметить, что обычно принятие коллективного договора происходит на общем собрании работников.

Инициаторами по проведению коллективных переговоров вправе выступить представители работников или работодателей. Инициатор переговоров посылает другой стороне уведомление в письменной форме с предложением о начале переговоров. Представители стороны, получившие уведомление, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Порядок ведения коллективных переговоров указан в ст. 37 ТК РФ. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, которые являются участниками указанных переговоров. Кодекс закрепил обязанность сторон предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Подготовленный проект коллективного договора обсуждается в подразделениях организации (цехах, отделах), затем дорабатывается с учетом поступивших замечаний и дополнений. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) и подписывается всеми участниками единого представительного органа. Часть 2 ст. 40 ТК РФ закрепляет, что при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут стать коллективным трудовым спором и тогда будут разрешаться путем проведения примирительных процедур в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

На Министерство труда Российской Федерации в лице соответствующего органа возложена миссия уведомительной регистрации. В течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляется представителем работодателя в орган по труду. В ст. 50 ТК РФ указано, что отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченном на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Приказом Минтруда России от 12.09.2014 N 636н (в ред. от 20.06.2016) утвержден Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений. Коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения регистрируются соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Коллективные договоры могут регистрироваться органами местного самоуправления, если они наделены такими полномочиями законами субъектов Российской Федерации. Во всех случаях регистрация носит уведомительный характер. Ее цель - проверка соответствия положений коллективного договора действующему законодательству. Если выявлены условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, то орган по труду информирует об этом стороны коллективного договора и соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, снижающие уровень прав и гарантий



работников, установленный трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9, ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (а не со дня регистрации) либо со дня, определенного коллективным договором. Действие коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников данной организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве, - на всех работников соответствующего подразделения, независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

Статья 43 Трудового кодекса устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора - не более трех лет. Стороны могут самостоятельно выбрать любой вариант в пределах этого срока, а также вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

В течение всего срока действия коллективного договора в него могут вноситься необходимые изменения и дополнения. Происходит это с согласия обеих сторон и по мере необходимости. Статья 44 ТК РФ подчеркивает, что в данном случае применяется тот же порядок, что и при заключении коллективного договора.

### 6.3. Содержание коллективного договора

Одним из принципов социального партнерства является принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, поэтому стороны коллективного договора абсолютно независимы в определении его содержания и структуры.

Под **содержанием коллективного договора** понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Различают три вида условий коллективного договора: нормативные, обязательственные и организационные.

**Нормативные условия** включаются в коллективный договор в случаях:

- когда законодательство прямо предусматривает коллективно-договорный порядок их установления;
- когда общие положения законодательства уточняются и конкретизируются применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения);
- когда в законодательстве существует явный пробел и разрешение вопросов коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права.

Нормативные положения включаются в коллективный договор, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Например, коллективным договором устанавливаются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (ч. 5 ст. 173 ТК РФ); конкретные размеры оплаты

труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Нормативные условия закрепляют локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (например, дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, компенсация транспортных расходов). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с принятыми в законах, иных нормативных правовых актах, соглашениях (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

**Обязательственные условия** коллективного договора представляют собой обязательства сторон. Статья 41 Трудового кодекса дает примерный перечень взаимных обязательств. Этот перечень не носит исчерпывающего характера, и стороны вправе расширять круг вопросов, включаемых в коллективный договор. При определении содержания коллективного договора стороны должны соблюдать принципы: добровольности принятия обязательств, реальности обязательств и обязательности их выполнения. Поэтому дополнительные обязательства целесообразно включать в содержание коллективного договора с учетом финансовых возможностей работодателя. В перечне взаимных обязательств сторон вопросы разбиты по институтам трудового права.

1. По оплате труда - формы, системы и размеры оплаты труда; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; выплата пособий, компенсаций.

2. По обеспечению занятости - занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

3. По рабочему времени и времени отдыха - их продолжительность, вопросы предоставления отпусков.

4. По охране труда - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.

5. О гарантиях и льготах для лиц, совмещающих работу с обучением.

6. О контроле за выполнением коллективного договора, о порядке внесения в него изменений и дополнений, об ответственности сторон.

7. Другие вопросы, определенные сторонами.

Обязательственные условия представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей. Исполнение взаимных обязательств погашают сами обязательства.

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

**Организационные условия** - это условия о сроках действия коллективного договора; порядке внесения изменений и дополнений; контроле за его выполнением и ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Главное содержание коллективного договора - это нормативные и обязательственные положения. Но в коллективный договор включаются и **информационные положения**. Они не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических отношений, характерные и для работников данной организации.

Структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно. В структуру коллективного договора входят разделы об оплате труда, охране труда, о повышении квалификации, продолжительности

рабочего времени и времени отдыха и др. Неотъемлемой частью коллективного договора являются его приложения.

Коллективный договор выступает базой для нормативного регулирования социально-трудовых отношений в организации, так как основная масса локальных нормативных актов зачастую приводится в качестве приложений к нему, например, положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 190 ТК РФ) и т.п. Приоритетная роль коллективного договора в иерархии локальных нормативных актов обусловлена его договорным порядком, широким кругом социально-трудовых отношений, которые составляют предмет его регулирования.

#### 6.4. Ответственность при заключении и исполнении коллективного договора

Систематичность контроля за выполнением принятого коллективного договора и неотвратимость ответственности сторон за его невыполнение являются основными принципами социального партнерства. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны и их представители, а также органы по труду. Формы контроля могут быть самыми разнообразными и предусматривать как проверку выполнения отдельных (взаимных) обязательств, так и содержания договора в целом. На общем собрании (конференции) трудового коллектива, обычно - в конце календарного года, стороны отчитываются о выполнении коллективного договора. Стороны обязаны предоставлять информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора. Лица, виновные в непредоставлении такой информации, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые определены ст. 5.29 КоАП РФ.

Действующим законодательством установлена ответственность работодателя (его представителя) за уклонение от участия в коллективных переговорах (ст. 5.28 КоАП РФ), непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров (ст. 5.29 КоАП РФ). Названные статьи предусматривают за подобные правонарушения административное наказание в виде предупреждения или административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. Статья 5.30 КоАП РФ устанавливает для работодателя (лица, его представляющего) ответственность в виде предупреждения или административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей за необоснованный отказ от заключения коллективного договора. КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору. Так, работодатель или лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП РФ). Привлечение к административной ответственности осуществляет соответствующая государственная инспекция труда.

Законодательство не исключает сочетания различных видов юридической ответственности за виновные нарушения обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности в форме выговора). Дисциплинарная ответственность наступает за нарушение таких коллективно-договорных обязательств, которые одновременно входят в круг служебных обязанностей должностных лиц. Меры дисциплинарного воздействия могут быть различными (вплоть до увольнения) в зависимости от характера дисциплинарного проступка, его тяжести и личности нарушителя. Например, участники коллективных переговоров не имеют права разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. В этом случае возможно увольнение с работы по подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ.

## Глава 7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

### 7.1. Понятие занятости, порядок и условия признания граждан безработными

Право граждан на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве является гарантией права на труд. Право на содействие обеспечению занятости состоит из прав: на трудоустройство; бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе по направлению органов службы занятости;

профессиональную деятельность за границей; обжалование неправомерных действий органов службы занятости, в том числе в судебном порядке.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. (в ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации" <89> (далее - Закон о занятости населения) определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

-----

<89> Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. N 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; 2002. N 30. Ст. 3033; 2003. N 2. Ст. 160, 167; СПС "КонсультантПлюс".

**Занятость** - это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, приносящая им заработок, трудовой доход. Гражданин реализует свое право на труд в избранном им виде занятости. В соответствии с названным Законом **занятыми** считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 этого Закона);

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой; призывом на военные сборы, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

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

В соответствии с Законом о занятости населения Правительство РФ 7 сентября 2012 г. приняло Постановление N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" <90>.

-----  
<90> Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 (в ред. от 04.08.2015) "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" // СПС "КонсультантПлюс".

Регистрация безработных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости в следующей последовательности:

- регистрация граждан в целях поиска подходящей работы;
- регистрация безработных граждан;
- перерегистрация безработных граждан.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы гражданин должен предъявить в учреждение службы занятости населения паспорт гражданина Российской Федерации (документ, его заменяющий); а если гражданин относится к категории инвалидов, то он предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида. При постановке на регистрационный учет граждане могут предъявить и другие документы: трудовую книжку (иные документы, подтверждающие стаж работы, например, трудовые договоры, служебные контракты); документы об образовании (о квалификации, об обучении, об ученых степенях и ученых званиях); справку о среднем заработке (денежном довольствии) за три последних месяца по последнему месту работы; документы, подтверждающие прекращение гражданами трудовой или иной деятельности.

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения государственными учреждениями службы занятости населения в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц сведений, содержащихся в предъявленных гражданами документах, а также даты обращения гражданина в указанное учреждение, являющейся датой постановки на регистрационный учет. Порядок ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений, устанавливается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы органы службы занятости должны предложить два варианта подходящей работы (в том числе временной) или два варианта получения профессиональной подготовки. В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы. Требования к подбору подходящей работы утверждены Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 (с изм.).

Подбор подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня образования и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы гражданина, заключения о рекомендуемом характере и условиях труда, транспортной доступности рабочего места, а также требований работодателя к кандидатуре работника, содержащихся в сведениях о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

Зарегистрированным гражданам, не предъявившим при постановке на регистрационный учет документов, подтверждающих уровень образования и квалификацию, опыт и навыки работы, выдаются содержащиеся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения - работодателей предложения оплачиваемой работы, включая работу временного характера, не требующую предварительной подготовки, отвечающую требованиям трудового законодательства РФ, с учетом транспортной доступности рабочего места, а также требований работодателя к кандидатуре работника.

Для зарегистрированных граждан, вставших на регистрационный учет в течение 12 месяцев после

увольнения по любым основаниям, подходящей считается работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья граждан и транспортной доступности рабочего места.

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

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

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

Решение о признании безработным принимается не позднее 11 календарных дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы.

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

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие шестнадцати лет;

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

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

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

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

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

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

Постановка на регистрационный учет безработных граждан осуществляется путем внесения в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц сведений о признании указанных граждан безработными. Порядок ведения регистров получателей государственных

услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений, устанавливается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. При постановке на регистрационный учет безработных граждан государственные учреждения службы занятости населения письменно (под роспись) уведомляют их о признании безработными и постановке на регистрационный учет.

Государственные учреждения службы занятости населения уведомляют зарегистрированных граждан письменно (под роспись) или в форме почтового отправления об отказе в признании их безработными и постановке на регистрационный учет в течение суток со дня принятия такого решения.

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

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

- признания граждан занятыми;
- прохождения профессионального обучения, дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем (сюда можно отнести случаи сокрытия заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными);
- осуждения к наказанию в виде лишения свободы, к исправительным работам;
- назначения в соответствии с законодательством РФ страховой пенсии по старости, пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного.

Государственные учреждения службы занятости населения письменно в форме почтового отправления уведомляют безработных граждан о снятии их с регистрационного учета в 3-дневный срок со дня снятия с регистрационного учета.

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

## 7.2. Размер, условия и сроки выплаты пособия по безработице

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или сокращением штата и признанным безработными, но не трудоустроенным в период сохранения по последнему месту работы среднего заработка, пособие по безработице начисляется с первого дня по истечении указанного периода.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения перерегистрации не более двух раз в месяц.

Статья 30 Закона о занятости населения устанавливает порядок определения размеров пособия по безработице. Так, по общему правилу размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку. В отдельных случаях (для впервые ищущих работу, более года не работавших, уволенных за нарушение трудовой дисциплины) пособие устанавливается в размере минимальной величины, установленной постановлением Правительства РФ.

Гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям (за исключением уволенных за нарушение трудовой дисциплины) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня и признанным безработными, пособие начисляется:

- в первом (12-месячном) периоде выплаты:
- в первые три месяца - в размере 75% их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие четыре месяца - в размере 60%;
- в дальнейшем - в размере 45%, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия, и не ниже минимальной величины пособия;
- во втором (12-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия.

Постановлением Правительства РФ от 24 ноября 2017 г. N 1423 на 2018 год установлены следующие размеры: 850 руб. - минимальная величина пособия; 4 900 руб. - максимальная величина пособия по безработице.

Продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости населения. При этом продолжительность выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяца в течение 36 календарных месяцев.

Статья 34 Закона о занятости населения устанавливает размеры пособия отдельным категориям безработных граждан. Пособие по безработице гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным из организации в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, начисляется:

- в первом (6-месячном) периоде - выплаты в размере минимальной величины пособия;
- во втором (6-месячном) периоде - выплаты в размере минимальной величины пособия.

Для граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия указанных категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Для граждан, не достигших возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющих страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности.



Выплата пособия по безработице может быть приостановлена. **Решение о приостановке выплаты пособия по безработице** на срок до трех месяцев принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических веществ и других одурманивающих веществ;
- нарушения безработным условий и сроков его перерегистрации;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Законодательством установлены случаи, когда **выплата пособия по безработице не производится**. К ним относятся:

- отпуск по беременности и родам;
- выезд безработного с места постоянного жительства в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях по очно-заочной и заочной форме обучения;
- призыв на военные сборы, привлечение к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Названные периоды продлевают срок выплаты пособия по безработице.

### 7.3. Меры социально-правовой защиты безработных граждан

Закон о занятости населения предусматривает для безработных граждан:

- бесплатное содействие в поиске подходящей работы;
- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию;
- содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;
- выплату стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального

образования;

- психологическую поддержку;
- получение информации в органах службы занятости;
- право на получение материальной помощи и др.

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

Статья 22.1 Закона о занятости населения закрепляет содействие безработным гражданам в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости. При этом безработным гражданам при переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости оказывается финансовая поддержка, включающая: 1) оплату стоимости проезда к месту работы и обратно, за исключением случаев, когда переезд работника осуществляется за счет средств работодателя; 2) суточные расходы за время следования к месту работы и обратно; 3) оплату найма жилого помещения, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику жилое помещение. Финансовая поддержка при переселении в другую местность включает: 1) оплату стоимости проезда и провоза имущества безработного гражданина и членов его семьи к новому месту жительства; 2) суточные расходы за время следования к новому месту жительства; 3) единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения. Размеры финансовой поддержки, порядок и условия ее предоставления безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости устанавливаются органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

В соответствии со ст. 23 Закона о занятости, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если: гражданин не имеет квалификации; невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации; необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации; гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации. По направлению органов службы занятости профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование могут пройти (получить) женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии их обращения в органы службы занятости по месту жительства и предъявления необходимых документов (паспорта, копии документа, связанного с работой и подтверждающего нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и свидетельства о рождении ребенка).

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование имеют признанные в установленном порядке безработными: инвалиды; родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов; граждане по истечении шестимесячного периода безработицы; граждане, уволенные с военной службы; жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы; выпускники общеобразовательных организаций; граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации; граждане, прошедшие военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы; граждане, получающие государственную социальную помощь на основе социального контракта, при наличии в нем условия о прохождении профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования (ст. 23 Закона о занятости). В период обучения по направлению органов службы занятости безработным гражданам выплачивается стипендия, размер которой определяется ст. 29 Закона о занятости.

Согласно Положению об организации общественных работ <91>, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 (с изм. от 04.08.2015), **под общественными работами** понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

-----  
<91> СЗ РФ. 1997. N 29. Ст. 3533; 1999. N 47. Ст. 5707.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Общественные работы организуются органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления по предложению и при участии территориальных органов по вопросам занятости населения. Общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям: строительство и ремонт дорог, прокладка водопроводных и других коммуникаций, проведение работ в сельском хозяйстве, заготовка и переработка сельскохозяйственной продукции, озеленение и благоустройство территорий, уход за престарелыми и больными, перепись населения и др.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Направление на участие в общественных работах в соответствующей организации, выданное гражданину, является основанием для его приема на работу. Участие граждан на общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Срочный трудовой договор об участии в общественных работах может быть расторгнут досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. Оплата труда производится в соответствии с законодательством РФ.

Общественная работа считается подходящей для следующих категорий граждан: впервые ищущих работу, не имеющих профессии; состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более 3 лет не работающих; уволенных более одного раза в течение года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение дисциплины; ранее занимающихся предпринимательской деятельностью; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва (п. 15 Положения).

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице, кроме граждан, указанных в п. 15 Положения.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство РФ о труде и социальном страховании.

Важной гарантией социальной поддержки безработных граждан является положение о том, что период получения пособия по безработице, период участия в оплачиваемых общественных работах и период переезда по направлению государственной службы занятости в другую местность для трудоустройства засчитываются в страховой стаж. Это положение закреплено ст. 12 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ (в ред. от 28.12.2017) "О страховых пенсиях". В соответствии с п. 2 ст. 28 Закона о занятости населения время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, не прерывает трудового стажа.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа уволенных в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или сокращением штата работников (мужчин, не достигших 60 лет, и женщин, не достигших 55 лет, и имеющих страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет соответственно) с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, но не ранее, чем за два года до наступления соответствующего возраста. Названные условия досрочного выхода на пенсию установлены ч. 2 ст. 32

Закона о занятости населения. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой пенсии по старости, установленным Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", включая сумму фиксированной выплаты к страховой пенсии. По достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, получатель пенсии, назначенной в соответствии с п. 2 ст. 32 Закона о занятости, вправе осуществить переход на страховую пенсию по старости. К пенсии, назначаемой в соответствии с названным пунктом, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со ст. 7 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации".

Трудовое законодательство гарантирует правовую защиту от необоснованного увольнения, а также предоставляет гарантии и компенсации работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников. Так, в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор (ст. 394 ТК РФ). В соответствии со ст. 178 ТК РФ работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением штата, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Статья 180 ТК РФ закрепляет норму, что о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работников под расписку персонально не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, но в этом случае обязан выплатить дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие в связи с истечением периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости населения). Приказом Минтруда России от 29 июня 2012 г. N 10н (в ред. от 20.06.2016) утвержден Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

#### 7.4. Трудоустройство граждан

Своеобразной гарантией права граждан на труд выступает система трудоустройства. Государство гарантирует гражданам РФ свободу выбора рода деятельности, в том числе с разными режимами труда; охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу; бесплатное содействие в подборе подходящей работы при посредничестве органов государственной службы занятости. В целях содействия полной занятости населения государство осуществляет правовое регулирование в области занятости и дальнейшее совершенствование законодательства в этой сфере, разрабатывает и реализует федеральные и территориальные программы содействия занятости населения, программы повышения мобильности трудовых ресурсов. В этих целях создана Федеральная служба по труду и занятости, которая находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

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

Обязанностью работодателя является предоставление территориальным органам службы занятости информации о наличии вакантных мест, сведения о возможных массовых увольнениях работников (ст. 25

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

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве).

Служба занятости выдает безработному гражданину направление на работу, которое содержит рекомендацию принять его на работу. Такое направление в ряде случаев содержит предписание и является для работодателя обязательным для исполнения. Речь идет о трудоустройстве инвалидов на квотируемые рабочие места. Закон о занятости населения предусматривает право органов государственной власти субъектов РФ устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений и др.). Например, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ (с изм.) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" <92> работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. Статья 5.42 КоАП РФ устанавливает административную ответственность в виде штрафа для должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

-----

<92> СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 2017. N 23. Ст. 3227.

Правоотношения по трудоустройству прекращаются в связи с заключением трудового или ученического договора. На основании направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ).

В отдельных случаях федеральными законами устанавливаются дополнительные гарантии приема на работу для определенных категорий работников. Например, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия (ч. 4 ст. 13 Закона о занятости населения); лица, относящиеся к малочисленным народам, имеют право на первоочередной прием на работу в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов малочисленных народов, создаваемые в местностях их традиционного проживания (ст. 8 Федерального закона от 30 апреля 1999 г. N 82-ФЗ "О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации).

Важной гарантией трудоустройства является закрепление в ст. 64 ТК РФ положения о том, что

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

В юридической литературе высказано мнение о том, что заключение гражданско-правового договора является разновидностью трудоустройства, правовой режим которого предстоит разработать <93>.

-----

<93> Социальная ответственность и развитие партнерских отношений государства, гражданского общества и бизнеса в современной России / Колл. авторов. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2013. С. 138.

## Глава 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### 8.1. Понятие и признаки трудового договора

Трудовой договор - центральный институт отрасли трудового права.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ).

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ в ред. от 05.05.2014 N 116-ФЗ).

Федеральным законом от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ в ТК РФ введена статья 56.1, в которой дано определение понятия "заемный труд". Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распределению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заемный труд запрещен.

В определении понятия трудового договора заложены его признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (например, от договора подряда, поручения, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (он является подрядчиком или исполнителем, но не работником) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (например, построить дом, написать книгу). Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда.

Отграничивать трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом, необходимо для того, чтобы правильно применять законодательство. Их разграничение имеет большое практическое значение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между

работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в судебном порядке были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению своих обязанностей.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) 1971 г. (утратил силу) рассматривал трудовой договор и контракт как синонимы. Трудовой кодекс РФ отказался от двойного наименования "трудовой договор (контракт)", поскольку такой термин затрудняет понимание. Контракты получили широкое распространение в сфере административно-правовых отношений (например, служебный контракт с государственным гражданским служащим, контракт о прохождении военной службы, контракт о прохождении службы в органах внутренних дел).

Трудовой договор - это двустороннее соглашение. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Не могут выступать в качестве работодателей обособленные структурные подразделения (филиалы и представительства), поскольку они не имеют статуса юридических лиц (ст. 55 ГК РФ) и действуют только от имени создавшего их юридического лица. Несмотря на то что руководителям филиалов и представительств учредительными документами или доверенностью, выданной им юридическим лицом, может быть предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками филиалов или представительств, по всем обязательствам, вытекающим из заключенных работниками трудовых договоров, будет отвечать юридическое лицо.

## 8.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется взаимным согласием его сторон. **Содержание трудового договора** составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Различают два вида условий трудового договора:

- непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора;
- производные, установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности).

**Производные условия** в силу закона обязательны для выполнения, поэтому о них стороны не договариваются.

**Непосредственные условия** делятся на необходимые (обязательные) и факультативные (дополнительные). **Обязательные условия** - это такие условия, при отсутствии которых не может быть трудового договора, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и

квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 утверждены Единый Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Значение справочников состоит в определении официальных наименований профессий и должностей и в установлении содержания трудовой функции по каждой должности, профессии, специальности путем определения характеристики работ для рабочих и должностных обязанностей для служащих, а также в том, что справочники являются основой для разработки должностных инструкций. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции);

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

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

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

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

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

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ предусматривает, что обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

**Факультативные (дополнительные) условия** (об уточнении места работы, рабочего места; об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения определенный период времени, если обучение производилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и др.) не влияют на существование трудового договора.

Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь правовые последствия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или основанием для его расторжения. Трудовой договор, как указано в ч. 3 ст. 57 ТК РФ, должен быть дополнен недостающими



условиями, которые определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является двусторонним соглашением, которое представляет собой акт компромисса между работником и работодателем, которые связаны, прежде всего, нормами трудового законодательства. Но нельзя не учитывать тот факт, что стороны трудового договора могут проигнорировать указание ч. 3 ст. 57 ТК РФ и не дополнить трудовой договор недостающими условиями. В научной литературе высказаны мнения по поводу того, что отсутствие хотя бы одного обязательного условия в трудовом договоре должно являться основанием для признания его незаключенным, поскольку стороны не достигли соглашения <94>. Следует поддержать позицию авторов относительно важности вопроса разграничения таких категорий, как "признание договора незаключенным" и "признание договора недействительным". Вряд ли можно считать равнозначными понятиями "заключение недействительного договора" и "ненадлежащее оформление трудового договора". Ненадлежащее оформление трудового договора в настоящее время является правонарушением, влекущим административную ответственность. Не вдаваясь в полемику относительно необходимости регламентации вопроса о недействительности трудового договора в современных условиях, отметим лишь то, что трудовое законодательство РФ не содержит каких-либо норм о недействительности трудового договора. Со ссылкой на ст. 9 ТК РФ можно делать вывод лишь о недействительности отдельных условий трудового договора, которые ограничивают права и снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом законодатель указывает, что такие условия в случае включения в договор не подлежат применению, хотя и не называет их недействительными условиями <95>.

-----  
<94> Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. N 6.

<95> Колобова С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ: некоторые вопросы несовершенства правовых норм // Современное право. 2017. N 5. С. 66.

Согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условия, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положением являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Учитывая, что работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.), ст. 309.2 ТК РФ предусматривает, что для регулирования трудовых отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Трудовой договор занимает центральное место в регулировании конкретных трудовых отношений, а его содержание как совокупность условий является той отправной точкой, из которой следует исходить при разрешении возникшего индивидуального трудового спора <96>. Значение письменной формы трудового договора, прежде всего, заключается в том, что она является надежной гарантией от возможных разногласий между сторонами, связанных с уяснением содержания трудового договора.

-----

<96> Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2. С. 77 - 81.

### 8.3. Порядок заключения трудового договора

Требования к порядку заключения трудового договора содержатся в гл. 11 Трудового кодекса РФ.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованным отказом считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Так, например, нельзя считать необоснованным отказ в приеме на работу по совместительству, если возможность работы по совместительству ограничена ст. ст. 276, 282 ТК РФ; отказ в приеме на работу, требующую специальных знаний, лицу, не имеющему соответствующих документов об образовании; отказ в приеме на определенные должности лицу, лишенному приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять имеющиеся в организации вакантные должности или работы сразу же, как только они возникают. При этом, как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <97>, необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень, по которым работодатель не вправе отказывать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, не имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

-----

<97> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; 2010. N 11; СПС "КонсультантПлюс".

Не может являться основанием для отказа в приеме на работу граждан РФ отсутствие у них регистрации по месту жительства или пребывания в конкретном населенном пункте. При отказе в приеме на работу работодатель обязан в течение семи рабочих дней сообщить причину отказа в письменной форме по письменному требованию обратившегося лица. Статья 64 ТК РФ посвящена гарантиям при заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. В этом случае судебное решение о незаконном отказе в заключении трудового договора будет являться основанием для возникновения трудовых отношений.

Установление в ст. 63 ТК РФ минимального возраста приема на работу служит важнейшей гарантией охраны здоровья подростков.

Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при приеме на работу, которые не являются дискриминацией и обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Так, в интересах охраны здоровья женщин и подростков запрещено принимать их на работы с вредными или опасными условиями труда (ст. ст. 253, 265 ТК РФ). Перечни таких работ утверждены Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. (N 162, 163) <98>. Законодательство устанавливает также некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров, например договоров о работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

-----

<98> СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1130, 1131; 2001. N 26. Ст. 2685; СПС "КонсультантПлюс".

Приему граждан на работу в некоторых случаях предшествует обязательный медицинский осмотр. Так, в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, которые осуществляются за счет средств работодателя. Обязательный медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности, на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, и др.

В связи с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ (с изм.) "О противодействии коррупции" <99> в ТК РФ введена ст. 64.1, предусматривающая условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Так, граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов утверждено Указом Президента РФ от 1 июля 2010 г. N 821.

-----

<99> СЗ РФ. 2008. N 52. Ст. 6228; СПС "КонсультантПлюс".

С учетом положений Федерального закона "О противодействии коррупции" граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы (перечень устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации), в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Статья 64.1 ТК РФ устанавливает дополнительную обязанность и для работодателя в случае заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. N 29 (в ред. от 09.08.2016) утверждены Правила сообщения работодателем о заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы. Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя. Подпись работодателя заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей). В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения: а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние); б) число, месяц, год и место рождения гражданина; в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке); г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии)). Также указываются следующие данные: а) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу; б) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия); в) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии); г) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Процедура оформления приема на работу включает в себя: 1) заключение трудового договора, 2)

издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, 3) оформление трудовой книжки работника.

По общему правилу при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, удостоверение личности для военнослужащих);

- трудовую книжку (кроме случаев, когда договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству);

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военные билеты, удостоверения граждан, подлежащих призыву);

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, свидетельство, сертификат).

Статья 65 Трудового кодекса РФ запрещает требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством. В отдельных случаях при поступлении на работу необходимо представление дополнительных документов. Так, от лица, поступающего на работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работодатель может потребовать представления дополнительных документов для оформления допуска к государственной тайне. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, предъявляется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию, предъявляют справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (с изм.) "О муниципальной службе в Российской Федерации" устанавливает, что лица, поступающие на муниципальную службу, кроме названных документов, предъявляют: заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы; собственноручно заполненную и подписанную анкету; свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации; заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу; сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера (ст. 16).

Для иностранных граждан Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ (с изм.) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" установлен особый порядок приема на работу. Иностранные граждане могут быть приняты на работу лишь при наличии разрешения на работу или патента.

Лицо, поступающее на работу, обязано предъявлять подлинные документы. Если при заключении трудового договора были предоставлены подложные документы, то работник может быть уволен по инициативе работодателя по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. N 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, которые могут быть использованы за основу, т.к. законодатель не установил единой обязательной формы

трудового договора.

Статья 309.2 ТК РФ предусматривает право работодателя - субъекта малого предпринимательства (микропредприятия) отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, но при этом закрепляет обязанность такого работодателя включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами. Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, утверждена Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. N 858.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, если нормативными правовыми актами (ч. 3 ст. 67 ТК РФ) не предусмотрено большее количество, и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Необходимость оформления трудового договора в трех экземплярах может быть обусловлена обязанностью его регистрации в органах местного самоуправления, предусмотренной в ст. 303 ТК РФ для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Приказ - это правовое средство оформления соглашения, состоявшегося между работником и работодателем. Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" утверждена унифицированная форма (N Т-1) приказа (распоряжения) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать заключенному трудовому договору. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 62 ТК РФ).

В научной литературе, обращая внимание на особый правовой статус руководителя организации, высказано мнение о том, что применение этих норм в отношении руководителя кажется нелогичным, так как он должен издать приказ о приеме самого себя на работу и ознакомить себя с ним. С другой стороны, в гл. 43 ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации, нет исключения из этого правила. Суд и государственные надзорные органы всегда исходят из буквального толкования закона. Приказ о приеме необходим и для регистрации в соответствующих государственных органах, и для открытия счета в банке, и для распоряжения средствами расчетного счета, и для иных случаев представительства от имени работодателя. Отсутствие такого документа может стать причиной оспаривания законности возникновения трудовых отношений с руководителем организации <100>.

-----

<100> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Сенириной. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2012. С. 103.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

На основании приказа (распоряжения) о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. Согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если эта работа является для работника основной, а не совместительством. Статья 309 ТК РФ закрепила норму, в соответствии с которой работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые. Письменный трудовой договор является документом, подтверждающим время работы у такого работодателя.

ТК РФ предусматривает особенности заключения трудового договора с некоторыми категориями работников. Так, например, ст. 312.2 устанавливает особенности заключения трудового договора о дистанционной работе. Трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами. В таком случае работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Кроме того, при заключении трудового договора путем обмена электронными документами, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором может осуществляться путем обмена электронными документами. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе. При отсутствии указанного соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

Анализируя дистанционный способ организации труда, некоторые авторы высказывают мнение о возможном закреплении в ст. 67 ТК РФ электронной формы трудового договора как одного из основных способов оформления трудовых отношений. При этом обращается внимание на то, что ТК РФ прямо не указывает на наличие электронной формы трудового договора, а лишь регулирует порядок вступления в трудовые отношения сторонами путем обмена электронными документами <101>.

-----

<101> См.: Еремин В.В. Формы трудового договора в российской практике применения труда работников // Трудовое законодательство России и практика его применения в современных экономических условиях: Сб. науч. трудов. Саратов: СГЮА, 2017. С. 32.

Статья 61 ТК РФ предусматривает правила вступления трудового договора в силу. Так, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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

В ч. 4 ст. 61 ТК РФ предусмотрена возможность аннулирования трудового договора. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ТК РФ или трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако процедура аннулирования законодателем не прописана. В учебной литературе высказано мнение, что в таком случае необходимо сделать соответствующую запись об аннулировании на экземпляре трудового договора, принадлежащем работодателю <102>. При аннулировании трудового договора работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником.

-----

<102> См.: Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 108.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это

представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. В ч. 2 ст. 67 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по оформлению в письменной форме трудового договора не позднее трех рабочих дней и в случае признания судом трудовыми отношениями отношений, связанных с использованием личного труда, которые возникли на основании гражданско-правового договора.

Анализ существующих норм ТК РФ (ст. ст. 15, 67) позволяет сделать вывод о сути фактического допуска как устной форме найма на работу. По мнению К.Н. Гусова и О.Б. Зайцевой, "фактический допуск работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на это представителя является узаконенной устной формой трудового договора, даже при установленной обязанности работодателя не позднее трех рабочих дней оформить трудовой договор в письменной форме" <103>. На нормативную завуалированность устной формы трудового договора и ее существование де-факто в трудовых отношениях обращает внимание В.В. Еремин <104>. Комментируя правовые последствия несоблюдения письменной формы, С.Ю. Головина указывает, что "иногда работодатели, вопреки требованиям законодателя, не оформляют трудовые отношения должным образом, договариваясь с работниками в устной форме о выполнении работ. На такой случай законодатель предусмотрел для работников специальную гарантию в ст. 67 ТК РФ" <105>.

-----  
<103> Гусов К.Н., Зайцева О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): Научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014. С. 44.

<104> Еремин В.В. Там же. С. 33.

<105> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Там же. С. 130.

Неоформление трудового договора в письменной форме является уклонением от оформления трудового договора и влечет административную ответственность работодателя по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Под уклонением от оформления трудового договора следует считать не оформление приема на работу, так как трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений и основанием для издания приказа о приеме на работу. Уклонением от оформления трудового договора следует признать случаи оформления приема на работу приказом, изданным на основании заявления лица с просьбой о приеме на работу, если при этом не заключается письменный трудовой договор <106>.

-----  
<106> Колобова С.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ: некоторые вопросы несовершенства правовых норм // Современное право. 2017. N 5. С. 65.

Рассуждая об уклонении от оформления трудового договора, надо решить вопрос: кто должен подписывать трудовой договор? Кроме руководителя организации, имеющего особый правовой статус, право подписывать трудовые договоры с работниками могут иметь и другие лица согласно учредительным документам организации, Уставу, доверенности и др. Передача полномочий должна оформляться приказом руководителя и найти отражение в локальном нормативном акте работодателя.

С 1 января 2015 г. часть 4 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливает административный штраф на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей, за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. В научной литературе, учебно-практических пособиях достаточно много рассматривалось материалов, свидетельствующих о заключении гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, которыми фактически регулировались трудовые отношения между работником и работодателем. Авторами анализируются и судебные решения по проблематике признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Установление административной ответственности за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а

также заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является своевременным, так как на практике достаточно часто встречаются подобные ситуации <107>.

-----  
<107> Колобова С.В. Ненадлежащее оформление трудового договора: понятие, правовые последствия, ответственность // Гражданин и право. 2017. N 7. С. 62 - 63.

Ответственность за надлежащее выполнение порядка заключения трудового договора во всех случаях несет руководитель организации. При нарушении установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, трудовой договор подлежит прекращению по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

После заключения трудового договора конституционный статус человека и гражданина наполняется трудовыми отношениями, формирующими конкретные правоотношения, а субъект становится работником.

#### 8.4. Испытательный срок

Испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе может быть обусловлено соглашением сторон. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Содержание приказа о приеме на работу всегда должно соответствовать трудовому договору, поэтому если стороны договорились о дополнительном условии трудового договора - испытательном сроке, то его продолжительность должна быть указана и в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то это означает, что работник принят на работу без испытания.

По общему правилу испытание устанавливается при заключении трудового договора. Трудовой кодекс не дает права работодателю проводить испытание при переводе с одной должности на другую в той же организации.

Испытательный срок по общему правилу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств - шести месяцев. Федеральным законом могут быть установлены иные сроки испытания. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев (например, на сезонные работы) испытание не может превышать двух недель.

Установленные законом предельные сроки испытания не могут быть увеличены. Первоначальный срок испытания также не может быть увеличен или продлен ни самим работодателем, ни по соглашению сторон.

В части 4 ст. 70 ТК РФ перечислены **категории лиц, которым испытание не устанавливается:**

- лицам, поступающим на работу по конкурсу;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;



- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Этот перечень не является исчерпывающим. Например, ст. 289 Трудового кодекса РФ закрепляет, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Положение работника, принятого на работу с испытанием, ничем не отличается от положения других работников организации. Он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и выполнять свою трудовую функцию. На практике часто происходит нарушение трудовых прав работников, касающееся оплаты труда, когда в период испытания работники получают заработную плату в меньшем размере, чем другие работники данной организации. Следует заметить, что все нормативные правовые акты, регулирующие труд работников конкретной организации, в том числе оплату труда, должны полностью распространяться на всех работников, включая тех, кому установлен испытательный срок.

Рассмотрим порядок увольнения по результатам испытания.

Результаты испытания оценивает работодатель. Если результат испытания удовлетворительный, трудовые отношения продолжают. В этом случае не требуется издание приказа об "окончательном" приеме работника на работу, как это часто бывает на практике.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником на основании ст. 71 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор в этом случае должен быть расторгнут до истечения срока испытания. Если испытательный срок истек и работник продолжает работу, то считается, что он выдержал испытание.

Работодатель обязан предупредить работника об увольнении в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Неудовлетворительный результат испытания может быть подтвержден актами о выпуске бракованной продукции, о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, о некачественном выполнении работы и т.п. Увольнение по результатам испытания производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

## 8.5. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут заключаться: **на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет** (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Из общего правила, когда максимальный срок договора не может превышать пяти лет, имеются исключения. Например, ст. 338 ТК РФ устанавливает максимальный до трех лет срок договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей. Срок трудового договора выборных работников совпадает со сроком их полномочий, определяемым соответствующими законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Безусловный приоритет отдан договорам на неопределенный срок. Законодатель установил правило, что срочный договор должен заключаться лишь при наличии достаточных к тому оснований. Если же суд установит, что трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому

оснований, то срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. Иными словами, срочный характер трудового договора можно оспорить в суде. Верховный Суд РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. указал, что, поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

### Особенности срочных трудовых договоров

1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и федеральными законами. Иначе говоря, главным условием заключения срочного трудового договора является объективная невозможность установить постоянные трудовые отношения. Из перечня общих оснований заключения срочного трудового договора в ТК РФ исчезло указание на интересы работника, которое на практике трактовалось как возможность заключения срочного трудового договора на основании письменного заявления работника.

Часть 6 ст. 58 ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров во всех случаях, когда работодатель рассчитывает таким образом уклониться от предоставления работникам всех прав и гарантий, которые предусмотрены законодательством для работающих по бессрочному трудовому договору.

Статья 59 Трудового кодекса РФ приводит перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров. В ч. 1 названы случаи заключения срочного трудового договора с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а в ч. 2 указанной статьи перечислены случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения

Так, например, срочный трудовой договор заключается: для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) с численностью до 35 работников (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - до 20 человек); с лицами, получающими образование по очной форме обучения; с лицами, работающими по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с руководителями, главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и др.

Перечень, содержащийся в ст. 59 ТК РФ, не носит исчерпывающего характера, так как содержит формулировку "и в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами".

Продолжительность срочного трудового договора может определяться путем указания:

- конкретного срока его действия (например, на три года);
- конкретного события (например, на период отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- конкретной работы (например, на период строительства дома; на период проведения

инвентаризации; для работы в ликвидационной комиссии).

2. По истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Но истечение срока трудового договора не может само по себе прекратить действие этого договора, потому что законодатель установил правило, согласно которому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предварительно предупредив работника в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения. Данное обстоятельство подтверждается письменными доказательствами, в частности подписью работника о получении уведомления.

Течение сроков, влекущих прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий календарный день после даты, которой определено окончание трудовых отношений (ст. 14 ТК РФ). Если последний день срока приходится на нерабочий день, он заканчивается в следующий за ним ближайший рабочий день. К примеру, срок трудового договора истекает 5 мая в воскресенье, тогда днем его окончания следует считать следующий за ним рабочий день - 6 мая.

3. Если срок договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то условие о срочном характере договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Расторжение трудового договора в связи с истечением срока уже невозможно, а увольнение такого работника может происходить лишь по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Определяя правила заключения срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что обстоятельства, послужившие причиной заключения именно срочного договора, не могут сохранять свое значение на протяжении продолжительного времени, т.к. они существуют лишь в течение срока действия срочного трудового договора. В этой связи продление срока действия срочного трудового договора законодательством не предусмотрено. В статье 58 ТК РФ речь идет о преобразовании срочного трудового договора в договор с неопределенным сроком действия.

Трудовой договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

4. ТК РФ не содержит той особенности срочного трудового договора, которая была предусмотрена КЗоТ РФ. Статья 32 КЗоТ устанавливала запрет на увольнение по собственному желанию работнику, если он заключал срочный трудовой договор, и тем самым нарушала конституционный принцип свободы труда. Свобода трудового договора обеспечивается правом работника на увольнение по собственному желанию. В соответствии с Трудовым кодексом РФ любой работник независимо от того, какой договор заключен (срочный либо на неопределенный срок), вправе расторгнуть трудовой договор, соблюдая требования ст. 80 ТК РФ, т.е. письменно предупредить работодателя за две недели об увольнении.

#### Особенности договоров на временную работу

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, предусмотрены гл. 45 Трудового кодекса РФ:

- трудовой договор на срок до двух месяцев заключается для выполнения временных работ;
- при приеме на работу не устанавливается испытательный срок;

- работники могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (по общему правилу привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в строго определенных ст. 113 ТК РФ случаях, в иных же случаях привлечение к работе в эти дни допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере, а предоставление другого дня отдыха не предусмотрено (тогда как по общему

правилу по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха - ст. 153 ТК РФ);

- при увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск из расчета два рабочих дня за месяц работы (по общему правилу отпуска предоставляются в календарных днях);

- работники имеют право расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив работодателя в письменной форме за три календарных дня (тогда как по общему правилу об увольнении по собственному желанию работники обязаны предупредить за две недели - ст. 80 ТК РФ);

- работодатель обязан предупредить работника об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня (тогда как по общему правилу работодатель обязан предупредить об увольнении не менее чем за два месяца до увольнения - ст. 180 ТК РФ);

- выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено Трудовым кодексом, коллективным договором или трудовым договором.

#### Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, предусмотрены гл. 46 Трудового кодекса РФ.

**Сезонными** признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, которые заключаются на федеральном уровне социального партнерства.

Трудовой договор о сезонной работе заключается по общим правилам. В письменном трудовом договоре обязательно должно быть указание на сезонный характер работы. Особенности правового регулирования труда:

- испытательный срок не может превышать двух недель;

- оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;

- работник обязан предупредить о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за три календарных дня;

- работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. Законодатель не предусмотрел возможности замены срока предупреждения выплатой дополнительной компенсации (по общему правилу это возможно в соответствии со ст. 180 ТК РФ);

- при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (по общему правилу работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка на основании ст. 178 ТК РФ).

#### 8.6. Перевод на другую работу: понятие, значение, классификация

Трудовой кодекс РФ ввел новый термин "изменение трудового договора". Под изменением трудового договора можно понимать, во-первых, заключение нового трудового договора, во-вторых, модификацию прежнего трудового договора, который был для работника и работодателя основанием возникновения существующего между ними трудового правоотношения, и, в-третьих, новое, отличное от

прежнего трудового договора соглашение, которое именуется переводом и является основанием для возникновения нового трудового правоотношения <108>.

-----  
<108> Лебедев В.М. Изменение трудового договора // Трудовое право. 2004. N 8. С. 25.

Изменение трудового договора подразумевает изменение его условий. Глава 12 ТК РФ выделила три варианта изменения трудового договора: 1) перевод; 2) перемещение; 3) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Трудовой договор гарантирует работнику выполнение именно той работы, которая была обусловлена соглашением работника и работодателя при его заключении.

**Перевод на другую работу** - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника (т.е. работы по специальности, квалификации или должности) и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

**Значение перевода** многообразно, т.к. он является:

- средством перераспределения рабочей силы внутри организации и между организациями (работодателями) в целях целесообразного ее использования;
- основанием прекращения трудового договора (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- гарантией права на труд (это проявляется в трудоустройстве путем перевода лиц, подлежащих увольнению по невиновным основаниям, указанным в п. п. 2, 3 ст. 81; п. 11 ст. 77 ТК РФ);
- средством охраны труда (когда требуется перевод по состоянию здоровья - ст. 73; ст. 254 ТК РФ);
- методом воспитания путем поощрения (когда работники переводятся на более высокую должность). Здесь не идет речь о воспитании путем наказания, т.к. перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК РФ, не содержит временного перевода на нижеоплачиваемую работу в качестве средства поддержания трудовой дисциплины.

Не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его в той же организации (у того же работодателя) на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, если при этом не изменяется трудовая функция работника или определенные сторонами условия трудового договора. Если же в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение определенного сторонами условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения, так и отделы, цеха, участки и т.д. (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Изменение трудового договора в смысле ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ предполагает прекращение прежнего трудового договора. Однако законодатель не обязывает стороны заключать новый трудовой договор, полагая, что основанием возникновения нового трудового правоотношения является то самое соглашение, которое он именуется переводом на другую постоянную работу. Но такое основание отсутствует в ст. 16 ТК РФ, в которой приведен перечень оснований возникновения трудовых правоотношений. Законодатель даже не упоминает о необходимости издания работодателем соответствующего приказа, что обычно делается на практике. Такого рода документооборот не может заменить заключение трудового договора в письменной форме. Любые изменения трудового договора не могут производиться сторонами с нарушением требований ст. ст. 57 и 67 ТК РФ.

Рассмотрим **классификацию переводов на другую работу**.

В зависимости от срока выделяются **постоянные переводы и временные**. При постоянном переводе условия договора изменяются окончательно, т.е. другая работа предоставляется на неопределенный срок. Временный перевод сохраняет за работником его постоянную работу.

ТК РФ предусматривает три вида перевода на другую работу по инициативе работодателя: перевод на другую работу в той же организации, перевод в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. Во всех этих случаях перевод на другую постоянную работу возможен только с письменного согласия работника. В этих целях работник должен написать соответствующее заявление. Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении указал: если перевод осуществлен без получения письменного согласия работника, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, то такой перевод также может считаться законным.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа являются подписанные сторонами изменения к трудовому договору. Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. утверждена унифицированная форма (N Т-5) приказа о переводе работника на другую работу в той же организации. Приказ объявляется работнику под роспись.

И постоянный, и временный перевод возможен как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Например, ст. 254 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность перевести в соответствии с медицинским заключением беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Статья 73 ТК РФ предусматривает, что работника, нуждающегося согласно медицинскому заключению в переводе, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Согласно ст. 182 ТК РФ предусматривает сохранение среднего заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, если перевод осуществляется на нижеоплачиваемую работу. Если же перевод производится в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то средний заработок сохраняется до выздоровления работника или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Законодатель предусмотрел правовые последствия для ситуаций, когда работник отказывается от перевода либо когда у работодателя отсутствует соответствующая работа. Так, если работник, нуждающийся во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). Заработная плата в этот период не начисляется.

Если работник, нуждающийся в постоянном переводе или во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

При переводе работника по его инициативе на работу к другому работодателю изменяется сторона трудового договора, поэтому трудовой договор расторгается на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этом случае кроме согласия самого работника необходимо согласие прежнего и нового работодателей. Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантию при заключении трудового договора при переводе, согласно которой работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы не может быть отказано в заключении трудового договора.

Переводы можно классифицировать по целям (например, перевод для совмещения работы с получением образования, перевод для укрепления здоровья, перевод для целесообразного использования рабочей силы).

Законодательство выделяет **незаконные переводы**. Перевод считается незаконным, если он произведен без достаточных к тому оснований или с нарушением установленного законом порядка. В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания перевода на другую работу незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой

спор. Одновременно принимается решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Отвечая на вопрос: вправе ли работодатель перевести работника на другую работу без его согласия, необходимо обратить внимание на следующее.

Статья 72.2 ТК РФ закрепляет правила временного перевода на другую работу. Ч. 1 названной статьи предусматривает возможность перевода на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. Такой перевод возможен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. В случае, когда перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - перевод может осуществляться на период до выхода этого работника на работу.

Законодательством предусмотрено преобразование временного перевода в постоянный перевод. Так, в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ указано, что если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (к таким случаям относятся: временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При названных временных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник обязан подчиниться требованиям работодателя о временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости. Если все требования законодательства работодателем соблюдены, то отказ работника от выполнения этой работы рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, а невыход на работу - как прогул.

Работа, на которую временно переводится работник, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья. Отсутствие письменного заявления работника лишает работодателя права при возникновении спора ссылаться в подтверждение согласия работника на перевод на свидетельские показания.

#### 8.7. Отстранение работника от работы

Отстранение от работы не является основанием прекращения трудового договора. Отстранение носит временный характер и влечет за собой приостановление выполнения работником трудовых обязанностей. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Статья 76 ТК РФ предусматривает случаи отстранения работника от работы. Так, работодатель обязан отстранить (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (такое состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими

видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом в случае рассмотрения индивидуального трудового спора);

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (в ред. от 30.11.2016) утвержден Порядок обучения по охране труда и проверки знаний и требований охраны труда работников организаций);

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н (в ред. от 5 декабря 2014 г.) утвержден Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Приложением к Приказу является Порядок проведения таких медицинских осмотров);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (Приказом Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 г. N 441н утвержден Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений);

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

Отстранение от работы допускается и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ (в ред. от 29 июля 2017 г.) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" <109> лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут стать источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой на основании постановлений главных государственных санитарных врачей, временно отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию (ст. 33).

-----

<109> СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650; СПС "КонсультантПлюс".

В случаях, установленных Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.) "О чрезвычайном положении" <110>, на период действия чрезвычайного положения могут быть отстранены от работы руководители государственных и негосударственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей и назначены другие лица, временно исполняющие обязанности указанных руководителей (ст. 13).

-----

<110> СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277; СПС "КонсультантПлюс".



Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2017 г.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <111> в ч. 2 ст. 32 содержит перечень случаев, когда представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего. Такое отстранение допускается на период: 1) урегулирования конфликта интересов; 2) проведения проверки: а) достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданским служащим в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" <112>; б) сведений, представленных гражданским служащим при поступлении на гражданскую службу; в) соблюдения гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнения им обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции".

-----  
<111> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".

<112> СЗ РФ. 2008. N 52. Ст. 6228; СПС "КонсультантПлюс".

Подобные правила установлены и для муниципальных служащих. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе может состоять в изменении должностного или служебного положения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей. Представитель нанимателя (работодатель), которому стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности муниципальной службы (ст. 14.1 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (в ред. от 26 июля 2017 г.) "О муниципальной службе в Российской Федерации" <113>).

-----  
<113> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; СПС "КонсультантПлюс".

Руководитель организации-должника по решению арбитражного суда может быть отстранен от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2017 г.) "О несостоятельности (банкротстве)" <114> (ст. 69). В связи с отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) с руководителем организации-должника может быть расторгнут трудовой договор на основании п. 1 ст. 278 ТК РФ.

-----  
<114> СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190; СПС "КонсультантПлюс".

Статья 76 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан отстранить от работы работника в случаях, предусмотренных не только федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. К таким актам ст. 5 ТК РФ относит и Постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты субъектов РФ. Из анализа ст. 76 ТК РФ ясно, что любой орган, принимающий нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, вправе дополнять перечень оснований отстранения работника от работы. Согласно же ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены лишь федеральным законом. Таким образом, ст. 76 ТК РФ должна содержать исчерпывающий перечень оснований отстранения работника от работы, иначе она противоречит Конституции РФ.

По общему правилу при отстранении от работы заработная плата не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. В соответствии со ст. 157 ТК РФ время простоя по вине

работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Признание судом или государственной инспекцией труда решения об отстранении от работы незаконным влечет выплату работнику средней заработной платы за все время отстранения (ст. 234 ТК РФ). Кроме того, незаконно отстраненный от работы работник вправе потребовать компенсации причиненного ему морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

## 8.8. Прекращение трудового договора

Принятие федеральных законов, определяющих порядок расторжения трудовых договоров, относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. **Основанием прекращения** трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен во многих статьях. Так, в ст. 71 ТК РФ закреплен порядок увольнения по результатам испытания. Статья 77 ТК РФ называет общие основания прекращения трудового договора. Статья 81 ТК РФ указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (п. п. 4, 7, 8, 9, 10, 13), которые применимы для отдельных категорий работников.

Статья 83 ТК РФ предусматривает обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Среди них: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе прежнего работника; неизбрание на должность; признание полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника или работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие); дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; и др. В первоначальной редакции статья 83 ТК РФ содержала 7 оснований прекращения трудового договора, сейчас содержит 13 оснований, причем перечень закрытый и не подлежит расширительному толкованию.

Законодательством (ТК РФ и иными федеральными законами, например, "Об образовании", "О прокуратуре Российской Федерации", "О муниципальной службе в Российской Федерации") могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 14 ст. 81 ТК РФ). Например, ст. 278 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации: в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Статья 288 ТК РФ предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Статья 336 ТК РФ закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося; неизбрание по конкурсу и др. Статья 348.11 ТК РФ содержит дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом (спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев; нарушение антидопинговых правил). Статья 327.6 ТК РФ предусматривает перечень оснований для прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, среди которых приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников в отношении временно пребывающих в

Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование разрешения на работу или патента в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства; аннулирование вида на жительство в Российской Федерации в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства и др. Статья 19 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусматривает дополнительные основания для прекращения трудового договора с муниципальными служащими: достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы; прекращение гражданства Российской Федерации; несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ТК РФ и иных федеральных законах, могут совпадать (например, разглашение охраняемой законом тайны, дисквалификация).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, установленным непосредственно в тексте трудового договора. Например, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем - физическим лицом (ст. 307 ТК РФ), с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с работником религиозной организации (ст. 347 ТК РФ). Так, к числу дополнительных оснований увольнения работников религиозной организации относятся: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации; грубость с прихожанами; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др. Законодатель предоставляет возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен только в том порядке, который установлен законодательством для каждого основания прекращения трудового договора. Так, увольнение по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу; недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации; при сокращении штатов необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе и т.д. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г. N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" подчеркнул, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ) может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон.

Увольнение работника считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами (например, увольнение за склоку; по требованию трудового коллектива, в связи с реорганизацией). Незаконным следует признать и увольнение, произведенное сразу по нескольким основаниям. Нарушение порядка увольнения может проявляться в несоблюдении норм ТК РФ, запрещающих увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ). Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, т.е. без предупреждения (ст. 79 ТК РФ), также влечет за собой признание увольнения незаконным.

Трудовым законодательством для некоторых категорий работников установлены дополнительные гарантии при увольнении. Такие гарантии закреплены в ст. ст. 261, 269, 374 ТК РФ и др. Увольнение работников, произведенное с нарушением установленных для них гарантий, является незаконным.

Статья 394 ТК РФ указывает правовые последствия признания увольнения незаконным.

Порядок увольнения по собственному желанию работника

По инициативе работника (собственному желанию) возможно расторжение как трудового договора,

заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (ст. 80 ТК РФ). По КЗоТ РФ 1971 г. (утратил силу) срочный трудовой договор подлежал расторжению досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин, таких как болезнь, инвалидность, нарушение администрацией законодательства о труде, трудового договора. По действующему Кодексу работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, независимо от того, на какой срок был заключен трудовой договор.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо только в том случае, если подача заявления об увольнении является его добровольным волеизъявлением и отсутствуют факты оказания давления со стороны работодателя. Если при рассмотрении трудового спора истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его возлагается на работника (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

О своем желании расторгнуть трудовой договор работник должен предупредить работодателя в письменной форме (путем подачи заявления). ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления по почте, например, заказным письмом.

Работник должен предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор за две недели. Трудовой кодекс РФ устанавливает некоторые исключения из этого общего правила. Так, на основании ст. ст. 292 и 296 ТК РФ работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев или занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя письменно за три календарных дня. На основании ст. 71 ТК РФ работник, желающий уволиться по собственному желанию в период испытательного срока, обязан предупредить работодателя в письменной форме за три дня. В соответствии со ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

Если достигнута договоренность между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если же заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, зачисление в образовательную организацию на очную форму обучения; перевод мужа или жены на работу в другую местность; направление одного из супругов на работу за границу; болезнь, препятствующая продолжению данной работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за больным членом семьи) или работодатель нарушает законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора, то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В тех случаях, когда предполагаемая дата увольнения в заявлении не указана, работодатель должен уточнить пожелания работника, чтобы в дальнейшем избежать индивидуального трудового спора о незаконности увольнения. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только во время работы, но и во время отпуска, болезни и в других случаях отсутствия на работе.

Двухнедельный срок предупреждения обязателен для работника и для работодателя. Факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию не является основанием освобождения работника от его трудовых обязанностей. В случае нарушения трудовой дисциплины в период двухнедельного срока предупреждения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, даже в тех случаях, когда не издан приказ об увольнении.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 (в ред. от 31 октября 2016 г.), в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если работник письменно потребовал иные документы, связанные с работой, то работодатель на

основании ст. 62 ТК РФ обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему надлежащим образом заверенные копии документов (копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, выписки из трудовой книжки).

В случае задержки выдачи трудовой книжки наступает материальная ответственность работодателя перед работником, т.е. на основании ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок. Днем увольнения в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника издается приказ работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 <115>.

-----

<115> СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; СПС "КонсультантПлюс".

В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (ст. 236 ТК РФ).

Работник, предупредивший работодателя об увольнении по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (вправе написать новое заявление, отменяющее прежнее). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Согласно ст. 64 ТК РФ, работнику, письменно приглашенному в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения не может быть отказано в приеме на работу; а также запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статья 127 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. Если такой отпуск предоставляется при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник вправе отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает исполнять трудовую функцию и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

#### Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение работника является ограничением его права на труд, поэтому оно допускается лишь при наличии законных оснований. Статья 81 ТК РФ содержит перечень случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Некоторые основания прекращения трудового договора (п. п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ) являются **общими**, т.е. могут быть применены к любым работникам. Пункты 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ закрепляют **дополнительные** основания, применяемые лишь к отдельным категориям работников, указанным в этих пунктах, например к руководителю организации; к главному бухгалтеру; к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности; к работнику, выполняющему воспитательные функции.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают **виновные и невиновные основания** расторжения трудового договора. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации

(индивидуального предпринимателя) работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При увольнении по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца.

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

При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ работодатель должен учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 373 ТК РФ.

Увольнению в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна предшествовать аттестация. В состав аттестационной комиссии работодатель в обязательном порядке должен включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ работодатель обязан выплатить выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При наличии вины работника (п. п. 5 - 11 ст. 81 ТК РФ) работодатель может воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора без соблюдения указанных выше условий, т.е. увольнение по основаниям, которые содержат вину работника, происходит в упрощенном порядке: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия. Исключение из этого общего правила содержит ст. 82 ТК РФ, закрепляющая, что увольнение членов профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями. Применяя самое строгое дисциплинарное взыскание, которым является увольнение, работодатель обязан соблюдать сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за прогул; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения) применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения

проступка. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или пунктом 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

#### Гарантии при увольнении работника по инициативе работодателя

В литературе система юридических гарантий права граждан на труд дифференцируется в зависимости от пола, возраста работников, субъектов трудовых правоотношений, от характера средств, обеспечивающих нормальную реализацию права на труд, и ряда других факторов. При этом различаются общие юридические гарантии и специальные. **Общие юридические гарантии** предусматривают наиболее доступные и распространенные организационно-правовые средства, которые способствуют осуществлению права на труд и применяются в одинаковой мере ко всем гражданам, обладающим трудовой правосубъектностью. **Специальные гарантии** - это организационно-правовые средства, призванные обеспечить реальное осуществление права на труд конкретных категорий граждан.

**К гарантиям охраны права граждан на труд** относятся нормы трудового законодательства, предусматривающие обязанность работодателя в некоторых случаях согласовывать свои действия с профсоюзным органом, а также исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. Сюда же входят нормы, предоставляющие право работнику обжаловать незаконный перевод или увольнение в юрисдикционный орган, а также организационно-правовые средства, предусматривающие фактическое исполнение решений комиссий по трудовым спорам или суда о восстановлении нарушенного права, возмещении материального ущерба и морального вреда.

Трудовой кодекс РФ содержит целый комплекс норм, призванных обеспечить реализацию трудовых прав граждан. Трудовое законодательство предусматривает не только правила о согласовании вопросов установления условий труда с профессиональными союзами, но и обязанность работодателя получать на совершение некоторых действий согласия работника. При расторжении трудового договора устанавливаются **гарантии**.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Статья 82 ТК РФ устанавливает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее чем за два месяца, в письменной форме сообщить о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда некоторых категорий граждан - несовершеннолетних; женщин, имеющих детей; инвалидов. Им предоставляются дополнительные права с целью охраны их правового положения.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Согласно данной норме расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При истечении срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок

действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Часть 4 ст. 261 ТК РФ устанавливает гарантии при увольнении женщин (иных лиц), имеющих детей. 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, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В соответствии со ст. 38 Конституции РФ материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда женщин, имеющих детей. Высказанное в научной литературе предложение о необходимости предоставления гарантий, установленных для одиноких матерей, вдовам и разведенным женщинам <116>, является обоснованным и заслуживает одобрения.

-----

<116> Черноморченко Н.П. Юридические гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права. Саратов, 2007. С. 138.

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, закреплены ст. 374; гарантии освобожденным профсоюзным работникам - ст. 375 ТК РФ; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа - ст. 376 ТК РФ.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

Глава 27 Трудового кодекса РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам, связанные с



расторжением трудового договора.

При реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самого работника. Так, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, сокрытие того, что он является членом профессионального союза или входит в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов организации либо является руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа данной организации, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного (вышестоящего выборного) профсоюзного органа либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Такой вывод сделал Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. (с изм.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", учитывая встречающиеся в судебной практике случаи злоупотребления работодателями или работниками своим правом. При установлении судом факта злоупотребления работодателем правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Порядок увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем - физическим лицом

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В соответствии со ст. 61 ГК РФ, юридическое лицо может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

- по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в других случаях, предусмотренных Гражданским кодексом РФ.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, ликвидируется также вследствие признания его банкротом. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Решение о ликвидации, принятое уполномоченным органом в порядке, установленном законодательством, служит основанием для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Порядок высвобождения работников закреплен в ст. 180 ТК РФ. Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Такое предупреждение обычно оформляется в виде уведомления о предстоящем увольнении. На экземпляре, хранящемся у работодателя, работник должен расписаться и поставить дату получения уведомления. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения. В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 (в ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации" <117> работодатель обязан не менее чем за три месяца предоставить органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях работников.

-----  
<117> СПС "КонсультантПлюс".

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. При этом необходимо обратить внимание на то, что при увольнении с совмещаемой работы работник сохраняет трудовые отношения по основной работе, т.е. является трудоустроенным, поэтому выплата сохраняемого заработка в этом случае не производится. Выходное пособие при увольнении с совмещаемой работы в связи с ликвидацией организации выплачивается на общих основаниях.

Статья 81 ТК РФ устанавливает, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (а не для случая сокращения численности или штата работников этой организации).

Прекращение деятельности работодателя - физического лица (индивидуального предпринимателя, работающего без образования юридического лица) производится с момента прекращения его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также регистрационное свидетельство утрачивают силу, если сам предприниматель подает заявление об аннулировании регистрации и выданного ему свидетельства либо если судом вынесено решение о признании индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом). Прекращение деятельности работодателя - физического лица возможно и в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Основанием для признания индивидуального предпринимателя банкротом является его неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей. В ст. 216 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127 (в ред. от 29.12.2017) "О несостоятельности (банкротстве)" <118> предусмотрены последствия признания индивидуального предпринимателя банкротом. Так, с момента принятия арбитражным судом решения о признании индивидуального предпринимателя банкротом и о введении реализации имущества гражданина утрачивает силу государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также аннулируются выданные ему лицензии на осуществление отдельных видов предпринимательской деятельности. Кроме этого, индивидуальный предприниматель, признанный банкротом, не может быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя в течение пяти лет с момента завершения процедуры реализации имущества гражданина или прекращения производства по делу о банкротстве в ходе такой процедуры. Арбитражный суд должен направить копию решения о признании индивидуального предпринимателя банкротом и введении реализации имущества гражданина в орган, зарегистрировавший гражданина в качестве индивидуального предпринимателя.

-----  
<118> СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190; СПС "КонсультантПлюс".

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности. Прекращение деятельности может производиться по его собственной инициативе в любое время.

Согласно ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении работников, работающих у работодателей - физических лиц, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового

договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Ликвидацию организации следует отличать от ее реорганизации. Согласно ст. 57 ГК РФ понятие "реорганизация" включает в себя различные формы изменения статуса юридического лица: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. Реорганизация юридического лица может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Мероприятия по изменению внутренней структуры организации, которые проводятся ее руководителем в пределах предоставленных ему полномочий, не могут рассматриваться в качестве реорганизации юридического лица.

В соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ, при реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжают. Реорганизация юридического лица (организации) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работником по инициативе работодателя. После реорганизации в трудовые договоры работников вносятся соответствующие изменения.

В тех случаях, когда реорганизация юридического лица повлекла за собой сокращение численности или штата работников, расторжение трудовых договоров с высвобождаемыми работниками должно производиться в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. работники должны быть уволены в связи с сокращением штатов, а не вследствие реорганизации.

При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) либо реорганизацией юридического лица (организации) трудовой договор прекращается (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Порядок увольнения в случае сокращения  
численности или штата работников организации,  
индивидуального предпринимателя

Работодатель самостоятельно определяет структуру и штаты (штатное расписание). Он же самостоятельно устанавливает необходимость уменьшения количества работников и проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников. Сокращение численности или штата работников производится в целях совершенствования работы организации, рационального укомплектования ее квалифицированными кадрами, при фактическом сокращении объема работ, при перераспределении обязанностей работников, в результате которого количество необходимых работников уменьшается. Факт сокращения численности или штата работников определяется путем сопоставления численности штатных расписаний с материалами о сокращении фонда заработной платы, а также документами об изменении характера или объема работы, влекущими изменения в составе работников. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд обязан выяснить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли работодателем нормы ТК РФ, регулирующие порядок высвобождения работников, но не вправе обсуждать вопрос о целесообразности проведения работодателем сокращения численности или штата работников.

Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается только при условии, если увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление на работе, а также если работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Согласно ст. 195.1 ТК РФ квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Руководителем принимаются различные сведения, характеризующие производственную деятельность

работников (например, документы об образовании, сведения об опыте работы, о стаже работы по специальности, качестве выполнения служебных заданий, сведения о поощрениях и др.).

При сокращении численности или штата работников работодатель не вправе (как ранее допускалось) в пределах однородных профессий и должностей производить перестановку работников и переводить более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника. Иными словами, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата невозможно, если его должность сохраняется в штатном расписании.

Статья 180 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязан предлагать все отвечающие требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. В коллективном договоре или трудовом договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя предлагать вакансии в других местностях;

- о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только в том случае, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ).

После внесения изменений в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ основание расторжения трудового договора, предусмотренное п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, применимо и к трудовым отношениям работника, который заключил трудовой договор с работодателем - физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем.

#### Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Понятие "несоответствие" - подвижное, динамичное, т.к. техническая организация труда, как и способности работника, его специальная подготовка, состояние здоровья, не остаются постоянными. Улучшения технической оснащённости труда влекут за собой изменения в квалификационном и профессиональном составе коллективов. Появляется необходимость овладеть новыми знаниями, навыками. И нежелание или неспособность отдельных лиц освоить более сложные виды деятельности или даже просто приспособиться к новым производственным условиям могут повлечь за собой

увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обязательным условием увольнения работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации является отсутствие его вины в ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей. Недостаточная квалификация обязательно должна быть подтверждена результатами аттестации. Однако порядок проведения аттестации работников Трудовым кодексом не определен (не предусмотрен порядок создания аттестационной комиссии, ее состав, процедура проведения аттестации и др.), что затрудняет применение данного основания прекращения трудового договора. В ч. 2 ст. 81 ТК РФ предусмотрено лишь то, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Проведение аттестации предусмотрено федеральными законами для отдельных категорий работников (государственных и муниципальных служащих, спасателей, педагогических, научных работников и др.). Аттестация работников может быть проведена работодателем и в том случае, если она не является обязательной в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, но ее проведение предусмотрено локальным нормативным актом. Статья 82 ТК РФ устанавливает единственное требование к аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Дополнительной гарантией для работников, являющихся членами профсоюза, является обязательность учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ при решении работодателем вопроса об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Также необходимо заметить, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

#### Увольнение в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Законодатель относит прогул к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей. Увольнение допускается за единичный случай прогула независимо от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания. Увольнение работника за прогул может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

- самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником

дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

- невыход без уважительных причин на работу, на которую работник переведен с соблюдением установленных законодательством правил.

Не может быть уволен за прогул работник, явившийся на работу, но отстраненный от нее работодателем в соответствии со ст. 76 ТК РФ; а также работник, отказавшийся приступить к той работе, на которую был переведен с нарушением порядка, установленного ст. ст. 72.2 и 73 ТК РФ.

Увольнение за прогул - самое строгое дисциплинарное взыскание. Работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

Статья 84.1 ТК РФ предусматривает, что днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. Поэтому если после длительного прогула без уважительных причин работник не приступил к работе, то днем его увольнения по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ будет последний день его работы, т.е. день, предшествующий первому дню прогула. Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым или коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расценивается как дисциплинарный проступок. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание. Перечень дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 192 ТК РФ. К дисциплинарным увольнениям относится увольнение за неоднократное (в том числе повторное) совершение работником дисциплинарных проступков, т.е. увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работника по данному основанию возможно только в том случае, если он имеет дисциплинарное взыскание (например, замечание или выговор). Следует иметь в виду, что при увольнении принимаются во внимание дисциплинарные взыскания, со дня наложения которых до издания приказа прошло не более одного года, если они не сняты досрочно. Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение одного календарного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ). Не должны учитываться примененные к работнику иные меры, не относящиеся к числу дисциплинарных взысканий (лишение премии, льготных путевок в дома отдыха, изменение времени очередного отпуска).

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является самым строгим дисциплинарным взысканием. В этой связи при увольнении работника должны применяться все правила, относящиеся к порядку применения дисциплинарных взысканий. Так, увольнение по данному основанию возможно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Статья 82 ТК РФ предусматривает, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Нарушения правил приема на работу как  
основание для прекращения трудового договора

Статья 84 Трудового кодекса РФ предусматривает прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. К таким случаям относятся:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отсутствие соответствующего документа об образовании или о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Этот перечень не является исчерпывающим, т.к. другие случаи могут быть установлены федеральными законами.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью относится к наказанию, исключающему возможность продолжения работником прежней работы. Это наказание в соответствии со ст. 47 УК РФ состоит в запрещении права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью, например осуждение работника за корыстные преступления к такому наказанию, как лишение права занимать должности, связанные с материальной ответственностью. В соответствии со ст. 34 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью обязательны для администрации организации, в которой работает осужденный. Администрация организации, в которой работает осужденный, обязана не позднее трех дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать (трудоустройство в этом случае прекращается по п. 4 ст. 83 ТК РФ). В случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего наказание, работодатель обязан внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании и на какой срок и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься. В том случае, если осужденный будет принят на работу в нарушение приговора суда о лишении его права занимать определенные должности, трудовой договор должен быть расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае приема на работу лица, полностью утратившего способность к трудовой деятельности, либо приема на работу, противопоказанную данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В части 1 ст. 65 ТК РФ содержится общий перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от любого лица, поступающего на работу. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязательно представление документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Поэтому отсутствие соответствующего документа об образовании исключает возможность продолжения работы.

Связь такого административного наказания, как дисквалификация, с трудовыми отношениями очевидна из содержания ст. 32.11 КоАП РФ, в ч. 2 которой говорится, что исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом. При заключении договора на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. Если такая информация не запрашивалась и впоследствии выяснится, что трудовой договор заключен с дисквалифицированным лицом, то есть в нарушении установленных правил, то такая ситуация разрешается путем прекращения трудового договора по п. 11 ч.

1 ст. 77 ТК РФ.

К другим случаям нарушений правил заключения трудового договора относятся:

- прием на работу лиц, не достигших определенного возраста, с которого допускается заключение трудового договора на выполнение определенного вида работ (ст. 63 ТК РФ);
- прием женщин и несовершеннолетних на работы, которые им запрещены законом по мотивам охраны здоровья (ст. ст. 253, 265 ТК РФ);
- прием на работу с нарушением правил об ограничении совместительства (ст. 282 ТК РФ);
- прием лиц, не имеющих допуска к государственной тайне, на работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 ТК РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

#### 8.9. Оформление увольнения работника и выплата выходного пособия

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения). Днем увольнения работника по общему правилу считается последний день его работы (ст. 84.1 ТК РФ). При реализации права на отпуск с последующим увольнением днем увольнения считается не последний день работы, а последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью ТК РФ или иного федерального закона.

На что ссылаться в случае совпадения оснований увольнения в ТК РФ и иных федеральных законах - на ТК РФ или специальный закон? Учитывая приоритет Трудового кодекса РФ как кодифицированного источника над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, при тождестве оснований увольнения правильной является ссылка в приказе и в трудовой книжке на соответствующие нормы ТК РФ <119>.

-----  
<119> Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: Правовые вопросы документирования трудовых отношений: Учебно-практический комментарий. Саратов: ПАГС, 2004. С. 45.

Оформление увольнения по договорным основаниям должно производиться со ссылкой не на договор, а на статьи, предусматривающие возможность прекращения трудового договора по договорным основаниям (например, ст. ст. 307, 312, 347). При этом само основание увольнения в точном соответствии с формулировкой трудового договора и приказа также воспроизводится в трудовой книжке по общим правилам оформления увольнения работников по инициативе работодателя.



При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой (например, копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Кодекса или иного федерального закона.

Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением п. п. 4 и 10) в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Например, "Уволен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации". При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ, например "Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации". При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, ссылки должны быть на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ. Например, "Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, пункт 6 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации". Если трудовой договор прекращен по дополнительному основанию, предусмотренному не Трудовым кодексом РФ, а иным федеральным законом, то в трудовую книжку делается запись со ссылкой на этот закон. Например, при прекращении трудового договора с муниципальным служащим запись может быть следующей: "Уволен в связи с достижением предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы, пункт 1 части первой статьи 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Обязанность работодателя выдать трудовую книжку работнику в день увольнения предусмотрена ст. 84.1 ТК РФ. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Трудовая книжка, являясь основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, предъявляется при заключении трудового договора. Невыдача трудовой книжки препятствует поступлению работника на другую работу. Поэтому законодательством установлена ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Поэтому, если происходит задержка трудовой книжки по вине работодателя, работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан внести в трудовую книжку запись о признании ранее внесенной записи недействительной, а также издать приказ о новом дне увольнения (таковым считается в этом случае день выдачи трудовой книжки). О новом дне увольнения делается запись в трудовую книжку (п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Статья 312.5 ТК РФ предусматривает особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе. Так, в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового

договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

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

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При увольнении выплата работнику денежной компенсации должна быть произведена в обязательном порядке.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие.

**Выходное пособие** при увольнении - это гарантийная выплата работнику, увольняемому по невиновному основанию, предназначенная для обеспечения материальной поддержки при увольнении.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Другие случаи выплаты выходного пособия (помимо закрепленных Кодексом), а также повышенные размеры могут устанавливаться трудовым или коллективным договором.

Особый порядок выплаты компенсации установлен ТК РФ для некоторых категорий работников. Так, в соответствии со ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Статья 307 ТК РФ предусматривает, что размер выходного пособия, выплачиваемого при прекращении трудового договора, заключенного с работодателем - физическим лицом, определяется трудовым договором. Согласно ст. 84 ТК РФ, работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора в связи с нарушением правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил допущено не по вине работника. Если же нарушение указанных правил допущено по вине работника, то выходное пособие работнику не выплачивается.

Федеральным законом от 02.04.2014 N 56-ФЗ в ТК РФ введена статья 181.1, которая предусматривает, что коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника имущества организации не может предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций или иных выплат в случае увольнения работника по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров при совершении работником виновных действий.

#### 8.10. Правовые последствия незаконного увольнения

Защита от незаконных увольнений - центральная проблема в регулировании трудовых отношений <120>. Увольнение работника признается незаконным, когда оно произведено без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения. Например, увольнение работника считается незаконным, если трудовой договор прекращен не по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (увольнение по требованию трудового коллектива, по требованию профсоюзного органа). Расторжение срочного трудового договора без предупреждения в письменной форме за три дня (ст. 79 ТК РФ) влечет признание увольнения незаконным. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

-----  
<120> Колобова С.В., Колобов С.С. Защита трудовых прав граждан - приоритетное направление правовой политики государства // Гражданин и право. 2009. N 11. С. 13 - 21.

О нарушении установленного порядка увольнения свидетельствуют следующие примеры.

1. Работника увольняют связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а после прекращения трудового договора на это место принимают другого работника, что явно свидетельствует о том, что сокращения численности или штата работников не было.

2. Трудовой договор прекращается в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), хотя аттестация увольняемому работнику вообще не проводилась, а основанием для увольнения послужила докладная записка непосредственного руководителя о невозможности использования этого работника в силу отсутствия достаточной квалификации.

3. Увольнение с работы осуществлено в связи с появлением работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ), однако факт появления работника в таком состоянии работодатель не смог подтвердить в судебном заседании <121>.

-----  
<121> См.: Баиева Н.А., Володарец А.Н. Некоторые проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам // Актуальные проблемы современной науки. 2014. Вып. 3. Т. 1. С. 77.

В случае признания увольнения незаконным наступают **правовые последствия**.

Работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (государственной инспекцией труда или судом). Государственная инспекция труда не является органом по рассмотрению трудового спора, тем не менее в соответствии со ст. 356 ТК РФ, государственный инспектор труда может предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников (например, с требованием о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула

<122>). В научной литературе высказано мнение о том, что данное полномочие инспекции далеко не бесспорно. Если учесть, что и такое предписание инспектора может быть обжаловано в суд, то вряд ли разумно отказываться от исключительной судебной процедуры рассмотрения споров, связанных с прекращением трудового договора <123>.

-----  
<122> Колобова С.В., Колобов С.С. В суд или в государственную инспекцию труда? // Гражданин и право. 2010. N 5. С. 77 - 83.

<123> Абалдуев В.А. Эффективный государственный надзор в сфере труда - гарантия защиты прав работников // Вестник СГАП. 2002. N 4. С. 24.

Восстановление на работе предполагает возвращение в прежнее правовое положение, работнику предоставляется прежняя работа (должность). Если на момент восстановления работника должность занята, то вновь принятый работник подлежит увольнению по п. 2 ст. 83 ТК РФ (либо переводится на другую работу с его согласия). Увольнение по п. 2 ст. 83 ТК РФ не может быть произведено, если в постановлении суда о признании увольнения незаконным отсутствует решение о восстановлении работника на работе (например, когда работник не ставил вопрос о восстановлении, а требовал только изменения формулировки записи в трудовой книжке (п. п. 60, 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <124>).

-----  
<124> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; СПС "КонсультантПлюс".

При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации работник признается уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

В случае задержки исполнения решения о восстановлении работника на работе для работодателя наступают определенные правовые последствия. Так, орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК РФ). Под задержкой исполнения решения понимается: не издание работодателем приказа, отменяющего приказ об увольнении; не предоставление работы, хотя приказ об увольнении отменен; предоставление работы не по той должности (специальности), которая указана в решении суда о восстановлении на работе; поручение работы, не соответствующей приказу.

Непосредственное исполнение судебных решений возлагается на судебных приставов-исполнителей на основании Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ (в ред. от 05.12.2017) "Об исполнительном производстве" <125>. Содержащиеся в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного работника должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем не позднее первого рабочего дня после поступления исполнительного документа в службу судебных приставов (ч. 4 ст. 36 ФЗ N 229). В соответствии с ч. 1 ст. 106 Федерального закона "Об исполнительном производстве" исполнительный документ о восстановлении на работе считается исполненным при доказанности двух юридически значимых обстоятельств: допуска работника до выполнения прежних трудовых обязанностей; отмены приказа (распоряжения) об увольнении работника.

-----  
<125> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; СПС "КонсультантПлюс".

Работодатель обязан внести соответствующие записи в трудовую книжку работника, например "Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе". В графе 4 трудовой книжки делается ссылка на приказ работодателя о восстановлении на работе. Основанием для издания такого приказа является решение суда или контрольно-надзорного органа о признании увольнения незаконным. В соответствии с п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек правовым последствием незаконного увольнения с работы является обязанность работодателя выдать по письменному заявлению

работника дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи о незаконном увольнении.

Работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула независимо от его продолжительности. При взыскании среднего заработка выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады), то средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), установленные в расчетном периоде (п. 17 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 <126>).

-----

<126> СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618.

По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу компенсаций без восстановления на работе.

По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса или иного федерального закона. Если же неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Лишь при наличии доказательств невозможности трудоустройства период времени, в течение которого работник не работал после увольнения, считается вынужденным прогулом.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Со дня восстановления на работе восстанавливается непрерывный стаж работника, а время вынужденного прогула включается в трудовой стаж, в том числе в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Со дня восстановления на работе работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, даже если к работе он фактически не приступил.

При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе, изменение формулировки причины увольнения, оплаты времени вынужденного прогула) может быть вынесено решение о выплате работнику денежной компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда. Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника. Окончательное решение о выплате денежной компенсации и ее размерах принимает суд (ст. 394 ТК РФ). Суд будет учитывать конкретные обстоятельства каждого дела, объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий, степень вины работодателя, иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также требования разумности и справедливости.

## 8.11. Трудовая книжка работника

Трудовая книжка, пройдя сложный исторический путь становления и совершенствования <127>, занимает центральное место в системе кадрового делопроизводства. Новое российское законодательство о социальном обеспечении и введение в 1997 г. индивидуального (персонифицированного) учета граждан в системе пенсионного страхования не изменили отношения государства к трудовой книжке. С принятием Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (1996 г.) юристы и специалисты кадровых служб связывали перспективу отказа от практики ведения трудовых книжек, поскольку ее значение в качестве доказательства трудового стажа в системе индивидуального пенсионного страхования менялось. Однако ими совершенно напрасно упускалось из виду, что трудовая книжка - это не только сведения о продолжительности трудовой деятельности, но и документ, призванный фиксировать качественную сторону труда работника, документ, обладающий правовыми гарантиями подлинности и сохранности, которые столь необходимы, в том числе и в интересах социальной защиты трудящихся.

-----  
<127> Лазарев В.К., Попонов Ю.Г. Трудовые книжки рабочих и служащих. М., 1989. С. 3.

Трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

Статья 66 ТК РФ, сохраняя исключительно федеральный уровень регулирования основных вопросов, касающихся трудовой книжки работника, предусматривает, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 (в ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей <128>. Постановлением Министерства труда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 (в ред. от 31.10.2016) <129> утверждена новая Инструкция по заполнению трудовых книжек. Изготовление бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется Объединением "ГОЗНАК" Минфина России.

-----  
<128> СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; СПС "КонсультантПлюс".

<129> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 49; СПС "КонсультантПлюс".

Трудовая книжка - один из документов, предъявляемых при приеме на работу. Это общее правило закреплено в ст. 65 ТК РФ. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной. Не заводятся и не ведутся трудовые книжки в отношении граждан, осуществляющих трудовую деятельность самостоятельно либо не на основании трудового договора: индивидуальных предпринимателей, частных нотариусов, детективов, адвокатов, руководителей коммерческих организаций, которые являются единственными учредителями данной организации, лиц, выполняющих работы или оказывающие услуги на основании договоров гражданско-правового характера.

Согласно ч. 2 ст. 309 ТК РФ, работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Учитывая особенности регулирования труда дистанционных работников (гл. 49.1 ТК РФ), обратим

внимание на то, что при заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ (в том числе и трудовая книжка), могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Часть 6 ст. 312.2 ТК РФ предусматривает, что по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе. Если же подобное соглашение сторон отсутствует, то дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

Рассмотрим порядок внесения записей в трудовую книжку.

Все записи в трудовой книжке имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер и производятся без каких-либо сокращений. Необходимо писать полностью: пункт, статья Трудового кодекса Российской Федерации, приказ (его дата, номер).

В трудовую книжку вносятся три группы сведений: сведения о работнике, сведения о работе, сведения о награждениях (поощрениях). Все записи в трудовой книжке - о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу или увольнении, а также о награждениях - вносятся работодателем после издания соответствующего приказа (распоряжения), но не позднее недельного срока, а при увольнении в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Сведения о работнике записываются на первой странице (титульном листе) трудовой книжки.

**Фамилия, имя и отчество** (полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами), дата рождения указываются на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (например, военного билета, заграничного паспорта, водительского удостоверения). Внесение этих, казалось бы, самых простых сведений сопровождается в практике оформления трудовых книжек значительным количеством ошибок. Нередки случаи написания фамилии, имени и отчества работника "на слух", без строгого соответствия данным паспорта ("классическим" примером такого расхождения являются имена Наталия и Наталья, отчества Геннадиевна и Геннадьевна). Встречаются сокращения длинных имен и отчеств, замена их инициалами, что абсолютно недопустимо (п. 2.1 Инструкции). Неточности в трудовой книжке могут привести к проблемам при оформлении пенсий, поэтому работники вынуждены подтверждать свои права иными документами либо будут устанавливать факт принадлежности им трудовой книжки в судебном порядке.

**Дата рождения** записывается полностью: число, месяц, год. Записи дат производятся восьмью арабскими цифрами (по две цифры для обозначения числа и месяца, четыре цифры - для года). Например, дата рождения - 8 сентября 1987 г. В трудовой книжке должно быть записано: 08.09.1987.

**Информация об уровне образования** работника в современной форме трудовой книжки не должна отсутствовать. Запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном образовании) осуществляется только на основании надлежаще оформленных документов (аттестата, удостоверения, диплома).

Запись о незаконченном образовании соответствующего уровня может быть произведена лишь на основании представленных надлежаще заверенных документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки образовательного учреждения и т.п.).

**Профессия и/или специальность** указываются на основании документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) или других надлежаще оформленных документов.

**Трудовая функция** определяется путем установления сторонами трудового договора профессии,

специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего, по которой будет работать работник. **Профессия** - это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций, например, строитель, врач, преподаватель и т.д. **Специальность** - это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от характера навыков и знаний по данной профессии, приобретенных в процессе специального образования. Например, строитель: плотник, каменщик, маляр; врач: терапевт, хирург, педиатр. **Квалификация** - это уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го разряда), а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. О присвоении квалификации по определенной специальности свидетельствует диплом специалиста.

**Даты заполнения** трудовой книжки и начала работы могут не совпадать. Дата заполнения трудовой книжки требует буквенно-цифрового обозначения, так, как этого требует строка ("\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.).

После указания даты заполнения трудовой книжки работник своей подписью заверяет правильность внесенных сведений.

Первую страницу (титульный лист) трудовой книжки подписывает лицо, ответственное за выдачу трудовых книжек, и после этого ставится печать организации (печать кадровой службы), в которой трудовая книжка заполнялась впервые. **Подпись** лица, ответственного за ведение трудовых книжек, должна быть проставлена разборчиво. В этой связи специалистам кадровых служб, заполняющим трудовые книжки, целесообразнее не ставить свою личную подпись, а писать разборчиво свою фамилию.

Общие сведения о работнике, которые вносятся на первую страницу трудовой книжки, могут измениться, что требует уточнения соответствующих записей. Отметим, что Инструкция по заполнению трудовых книжек (п. п. 2.3, 2.4) говорит именно об изменении личных данных работника по определенным причинам, а не об их исправлении из-за допущенных при заполнении титульного листа ошибок. В случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки исправления не допускаются, бланк считается испорченным и подлежит уничтожению.

**Изменения записей** в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся работодателем по последнему месту работы на основании документов (паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и др.) и со ссылкой на номер и дату этих документов. Указанные изменения вносятся на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается, например, прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы записываются на внутренней стороне обложки и заверяются подписью руководителя организации или специально уполномоченного им лица и печатью организации (печатью кадровой службы).

При необходимости вносятся изменения в сведения об образовании, профессии, специальности. Пункт 2.4 Инструкции по заполнению трудовых книжек предусматривает, что изменение (дополнение) на первой странице трудовой книжки записей о полученных новых образовании, профессии, специальности осуществляется путем дополнения имеющихся записей (если они уже имеются) или заполнения соответствующих строк без зачеркивания ранее внесенных записей.

В названном пункте не сказано о необходимости сделать ссылку на соответствующий документ, дополняя ранее внесенные в титульный лист сведения об образовании или профессии и специальности. Некоторые специалисты <130> считают, что такая ссылка необходима, а пояснение к дополнительной записи в строке "Профессия, специальность" должно располагаться на внутренней стороне обложки трудовой книжки. На наш взгляд, это, во-первых, не всегда возможно, т.к. размеры бланков трудовой книжки не позволяют фиксировать все изменения о профессии, специальности, а во-вторых, действующие правила такой фиксации не предусматривают.

-----  
<130> См.: Андреева В.И. Трудовая книжка: что изменилось? // Справочник кадровика. 2004. N 6. С. 55.

Практике известны многочисленные случаи, когда работники кадровых служб используют для



фиксации информации о стаже работника, фактах ознакомления с записями в книжке, выдачи книжки в период работы и других целей различные дополнительные вклейки на внутренней стороне обложки трудовой книжки. Подобный опыт должен быть исключен, поскольку он не соответствует Правилам: никакие дополнительные страницы или сведения не могут быть внесены в официальный бланк трудовой книжки, в том числе и для внутреннего использования в рамках данной организации.

Инструкция устанавливает порядок внесения записей об установлении работнику второй и последующей профессии, специальности. Такие записи производятся в разделе "Сведения о работе" в графе 3, а в графе 4 указывается соответствующее удостоверение, его номер и дата.

Сведения о работе в данной организации нумеруются и датируются. Датами записей являются даты приема на работу, перевода на другую работу, увольнения, указанные в приказах (распоряжениях) по личному составу <131>. Номера и даты приказов вносятся в 4-ую графу трудовой книжки. Порядок нумерации приказов по личному составу нормативными правилами не регламентирован. Кадровые приказы нумеруются отдельно от приказов по основной деятельности и, как правило, в пределах каждого календарного года. В приказах по личному составу для их дифференциации в системе делопроизводства рекомендуется использовать дополнительные буквенные обозначения "лс", "л/с", "N К", "N К", "N К/2", "N -П" или другие, в зависимости от установленного в организации порядка. Единые правила нумерации приказов должны применяться во всех структурных подразделениях организации в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя. В организациях с большим числом приказов по личному составу по различным вопросам управления персоналом возможно применение дополнительных буквенных обозначений для приказов о приеме на работу, переводе на другую работу, увольнении, командировании работника, предоставлении отпуска и т.п. Приказы по личному составу, отражаемые в трудовой книжке (прием, перевод, увольнение), имеют нормативный срок хранения 75 лет и должны быть разграничены с приказами об отпуске, командировке, дежурстве со сроком хранения 5 лет.

-----  
<131> См., например, унифицированные формы N Т-1, Т-1а, Т-5, Т-5а, Т-8, Т-8а, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. // СПС "КонсультантПлюс".

При приеме на работу в 3-й графе сначала в виде заголовка, без номера и даты пишется полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии) в соответствии с ее учредительными документами (уставом, учредительным договором). Наименование организации может быть проставлено специальным штампом. Запись о приеме на работу, как и все другие записи о работе, должна строго соответствовать формулировке приказа и содержать сведения: "Принят или назначен в такой-то цех, отдел, подразделение, участок, производство с указанием их конкретного наименования, а также наименования работы, профессии или должности и присвоенного разряда". Должность определяет содержание и границы полномочий, а следовательно, и объем прав, обязанностей и возможную ответственность работника. Наименования профессий и должностей должны соответствовать штатному расписанию, иным локальным нормативным актам организации, трудовому договору. В случае если, в соответствии с федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками или соответствующими положениями профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ). Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367 (с изм.) утвержден Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Представляется правильным во всех случаях наименование трудовой функции работника оформлять в трудовой книжке в точном соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов, служащих.

Общее наименование профессии или должности (например, врач, начальник отдела) в штатном расписании, положении, договоре может уточняться (врач-рентгенолог, начальник отдела - главный бухгалтер).

Если при заключении трудового договора соглашением сторон предусматривается выполнение

работ по двум или более должностям, то наименование должности может быть "двойным" (например, секретарь-референт; водитель-экспедитор) либо может устанавливаться по должности с наибольшим удельным весом в объеме предусматриваемых работ.

Типичной ошибкой при внесении сведений о приеме на работу является неверное понимание некоторыми работниками кадровых служб требования о точном соответствии записей о приеме на работу тексту приказа. Это положение понимается иногда настолько буквально, что в трудовой книжке дословно воспроизводится текст приказа. Инструкция (разд. 3) требует внести в эту запись сведения, условно говоря, по формуле: "куда и кем" принят работник, без указания отдельных особенностей характера работы, не имеющих значения для исчисления стажа работы и определенных правовых последствий. Например, условие о сроке договора, об испытательном сроке, факт работы на условиях неполного рабочего времени обязательно должны быть указаны в трудовом договоре и приказе о приеме на работу, но не указываются в трудовой книжке.

Запись о приеме на работу - это начало заполнения содержательной части трудовой книжки в данной организации. В дальнейшем в трудовую книжку должны вноситься дополнительные сведения, отражающие специфику деятельности работника и происходящие в организации изменения.

Работник может быть принят на работу к другому работодателю в порядке перевода. В этом случае трудовой договор с прежним работодателем прекращается по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При приеме на новое место работы в трудовой книжке работника в графе 3 разд. "Сведения о работе" делается запись о приеме на работу с обязательным указанием, что работник принят (назначен) в порядке перевода.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации (у того же работодателя) оформляется приказом, основанием для издания которого являются подписанные сторонами изменения к трудовому договору. На основании приказа делается соответствующая запись в трудовой книжке работника. Временные переводы в трудовой книжке не отражаются.

Перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, если при этом не изменяется трудовая функция работника или существенные условия заключенного с ним трудового договора, не считается переводом и не требует внесения изменений в трудовую книжку.

По желанию работника в его трудовую книжку может вноситься **запись сведений о работе по совместительству, как внешнему, так и внутреннему**. Такие записи необходимы для подтверждения периода работы в особых условиях труда, стажа по определенной специальности, профессиональной деятельности. Например, по основному месту работы гражданин работает юристом, а по совместительству доцентом в вузе. Подтверждением стажа педагогической деятельности (например, для получения ученого звания) может послужить трудовая книжка с записью о работе по совместительству.

Очень важно правильно отграничивать совместительство от вторичной занятости не на основании трудового договора, совмещения профессий, должностей, выполнения другой работы на основании договоров гражданско-правового характера, временного замещения, которые не предполагают отражения в трудовой книжке работника. Если работнику необходимо подтвердить наличие опыта по работе, которую он совмещает с основной, он может предъявить заверенную копию приказа о возложении на него дополнительных обязанностей.

На основании Инструкции (п. 3.1) запись сведений о работе по совместительству в трудовую книжку производится работодателем по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Таким документом может быть копия приказа о приеме на работу в качестве совместителя, справка. В таком же порядке делается запись об увольнении с этой работы.

Часто встречаются случаи невнесения в трудовую книжку работника **сведений об изменении наименования организации - работодателя**. При этом возникают разночтения в записях о приеме на работу и увольнении с нее. Это создает трудности при оформлении пенсий и требует дополнительного документального оформления справками с прежних мест работы или архивных учреждений. Запись о переименовании организации без указания порядкового номера и даты вносится в разд. "Сведения о работе". При этом в графе 4 приводится обоснование - приказ о переименовании без расшифровки причин изменения наименования и данных о государственной регистрации нового наименования

организации.

Записи об изменениях наименования организации, структурного подразделения или должности могут быть внесены на основании свидетельств о регистрации, актов органов исполнительной власти, актов Президента РФ, приказов вышестоящих организаций или приказов данной организации.

Изменение статуса юридического лица также требует внесения соответствующих записей в трудовую книжку.

В статье 66 ТК РФ закреплено, что в трудовую книжку вносятся сведения о награждениях за успехи в работе. Пункт 24 Правил ведения трудовых книжек рассматривает награждение и поощрение за трудовые заслуги как равнозначные понятия и указывает, что в трудовую книжку вносятся сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

- о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждений нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

- о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, уставами и положениями о дисциплине, а также коллективными договорами, правилами внутреннего распорядка организации и иными локальными нормативными актами работодателя.

Несовпадение понятий "награда" и "поощрение" затрудняет применение норм трудового законодательства в практике оформления трудовых книжек. Но, учитывая, что поощрения, не являющиеся по существу наградами, характеризуют работника с позитивной стороны и отражаются в трудовой книжке в его интересах, более широкое толкование термина "поощрение" является верным, и в связи с этим целесообразно включить указанный термин в норму ч. 4 ст. 66 ТК РФ <132>. В трудовую книжку не вносятся записи о премиях, которые не являются поощрением работника, но являются составной частью его заработка, т.е. предусмотрены системой оплаты труда.

-----

<132> Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: Правовые вопросы документирования трудовых отношений: Учебно-практический комментарий. Саратов: ПАГС, 2004. С. 36.

Пункт 4 Инструкции устанавливает порядок внесения в трудовую книжку сведений о награждении: в графе 3 данного раздела трудовой книжки пишется в виде заголовка полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии); ниже в графе 1 указывается порядковый номер записи (нумерация, нарастающая в течение всего периода трудовой деятельности работника), в графе 2 ставится дата награждения, в графе 3 записывается, кем награжден работник, за какие достижения и какой наградой, в графе 4 указывается, на основании чего внесена запись (со ссылкой на дату, номер и наименование документа).

Рассмотрим порядок внесения изменений и исправлений в трудовую книжку.

Пункт 27 Правил предусматривает, что в случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

В разделах "Сведения о работе", "Сведения о награждениях" трудовой книжки (вкладыша) зачеркивание ранее внесенных неточных или неправильных записей не допускается. Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей. При необходимости, например, изменения записи сведений о работе после указания соответствующего порядкового номера и даты внесения записи в графе 3 пишется: "Запись за N таким-то недействительна. Принят по такой-то профессии (должности)", и в графе 4 повторяются дата и номер приказа (распоряжения) работодателя, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку.

Таким образом, может быть исправлена любая имеющаяся в трудовой книжке запись, независимо от ее порядкового номера и давности внесения.

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной (п. 33 Правил). Подлинник трудовой книжки при этом оформляется в установленном порядке и возвращается ее владельцу.

Порядок учета и хранения трудовых книжек также прописан в названных подзаконных актах. Приступая к работе с трудовыми книжками, лицо, ответственное за их ведение, должно принять по соответствующему акту трудовые книжки работников, имеющиеся в наличии в кадровой службе; проверить наличие и правильность ведения книги учета трудовых книжек и вкладышей в них; проверить наличие и сохранность трудовых книжек работников; проверить наличие в организации необходимого запаса бланков трудовых книжек и вкладышей в них. Количество бланков определяется потребностью организации в зависимости от текучести кадров и категориями принимаемых на работу граждан (например, прием на работу выпускников школ и вузов, которым трудовая книжка должна быть оформлена впервые).

При выявлении фактов отсутствия отдельных трудовых книжек необходимо выяснить причины их отсутствия (прием граждан на работу без трудовых книжек; утрата трудовых книжек работников по вине работодателя и т.п.). Для розыска отсутствующих документов необходимо создать комиссию, результаты работы которой оформляются актом с указанием проведенных мероприятий и сделанных выводов.

По новым Правилам (разд. 6) в организациях ведется следующая документация по учету бланков трудовых книжек и заполненных трудовых книжек: приходно-расходная книга учета бланков трудовой книжки и вкладышей в нее; книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Формы названных книг утверждены Постановлением Министерства труда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 (в ред. от 31.10.2016) и содержатся в приложениях к нему.

В приходно-расходной книге отражаются все операции, связанные с получением и расходом бланков трудовых книжек и вкладышей в них с указанием серии и номера каждого бланка. Бланки трудовых книжек и вкладышей в них хранятся в организации как документы строгой отчетности и выдаются по заявке лицу, ответственному за ведение трудовых книжек.

Испорченные при заполнении бланки трудовой книжки и вкладыша в нее подлежат уничтожению с составлением соответствующего акта, к которому целесообразно прилагать подлинные номера из испорченных трудовых книжек (вкладышей), которые необходимо вырезать и вклеить в акт или на отдельный лист бумаги. Акт и номера испорченных бланков хранятся в материальных отчетах организации. Это является неопровержимым документальным подтверждением уничтожения бланков трудовых книжек и вкладышей в них <133>.

-----  
<133> Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: Правовые вопросы документирования трудовых отношений: Учебно-практический комментарий. Саратов: ПАГС, 2004. С. 60.

Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них ведется, как правило, кадровой службой. Допускается ведение книги и другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников. В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них регистрируются все трудовые книжки, как принятые от работников при поступлении на работу, так и выданные работникам вновь. В этой же книге расписывается работник при получении своей трудовой книжки при увольнении.

Пункт 41 Правил предусматривает требования к приходно-расходной книге и книге учета движения трудовых книжек. Они должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы. Необходимость заверения этих книг для исключения фальсификаций в записях не вызывает сомнений.

По новым Правилам при оформлении трудовой книжки (вкладыша) с работника должна браться

плата, размер которой определяется расходами на их приобретение. Плата не взимается, когда произошла массовая утрата работодателем трудовых книжек; неправильно произведено первичное заполнение трудовой книжки или вкладыша в нее; испорчена книжка не по вине работника; необходима выдача дубликата при незаконном увольнении и восстановлении в должности органом по рассмотрению трудовых споров. В этих случаях стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

Бесплатный порядок работы с трудовыми книжками допустим и в других случаях, если они предусмотрены в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении о персонале организации или других локальных нормативных актах.

Трудовые книжки (дубликаты), не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в кадровой службе организации в течение двух лет отдельно от других трудовых книжек. Затем их передают в архив организации, где они хранятся в течение 50 лет, затем уничтожаются по акту.

За нарушение установленного Правилами 2003 г. порядка ведения, хранения, учета и выдачи трудовых книжек должностные лица несут установленную законодательством Российской Федерации дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность. Работодатель (юридическое лицо или индивидуальный предприниматель) отвечает за имущественный вред, причиненный работнику нарушением правил заполнения, хранения и выдачи трудовых книжек, а также должен компенсировать причиненные работнику нравственные страдания, например, в случае внесения в трудовую книжку некорректных записей или при виновном удержании трудовой книжки работника. Размер компенсации морального вреда определяется судом.

За нарушение Правил и Инструкции к должностным лицам работодателя, виновным в такого рода правонарушениях, в том числе нарушившим правила ведения архивов трудовых книжек, применяются административные штрафы в соответствии со ст. ст. 5.27 и 13.20 КоАП РФ.

## **Глава 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **9.1. Понятие и виды рабочего времени**

**Рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ), дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Помимо общего понятия рабочего времени в законодательстве различаются его виды: нормальное, сокращенное, неполное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Рабочее время различается по его режиму и учету.

**Нормальная продолжительность** рабочего времени, т.е. максимально допустимая, не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени распространяется на лиц, работающих у любых работодателей, организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех работников, для которых федеральным законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Действующее законодательство предусматривает **случаи сокращенного рабочего времени**: для лиц, не достигших восемнадцати лет; для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда; для инвалидов I или II группы; для отдельных категорий работников, работа которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением (педагогических, медицинских работников). Так, по ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Федеральным законом от 1 июля 2017 г. N 139-ФЗ установлено правило, что продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со ст. ст. 333, 350 ТК РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом организации за счет собственных средств этой организации.

Оплата труда на условиях сокращенного рабочего времени производится в том же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности работы. Это общее правило действует, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Например, ст. 271 ТК РФ устанавливает правила оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. При повременной оплате труда заработная плата таким работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам, а работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Оплата труда несовершеннолетних работников, которые обучаются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работают в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Если для работников введена сокращенная продолжительность рабочего времени, то продолжительность их работы в ночное время на один час не сокращается (ст. 96 ТК РФ).

**Неполное рабочее время** в отличие от сокращенного рабочего времени устанавливается не в нормативном порядке, а по соглашению сторон трудового договора. Работник, желающий работать на условиях неполного рабочего времени, вправе согласовать это условие с работодателем. Статья 93 ТК РФ называет случаи, когда работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе некоторых работников: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

На условиях неполного рабочего времени работают совместители. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать в этот период на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). В этой связи представляется интересным Определение

Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728 <134>. При рассмотрении конкретного дела было установлено, что режим работы сотрудника составляет 99% занятости рабочего времени (7,92 часа в день), и Фонд социального страхования пришел к выводу о невозможности для этого сотрудника продолжать в оставшееся от полного рабочего дня время (0,08 часа в день - менее 5 минут) осуществлять уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет. Действующее законодательство не содержит запрета для сокращения рабочего времени менее чем на час. Страховое обеспечение в виде ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется, согласно Федеральному закону от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", в связи с таким социальным страховым риском, как утрата застрахованным лицом заработка при наступлении страхового случая, а именно при осуществлении ухода за ребенком в возрасте до полутора лет. При этом в целях защиты интересов лиц, совмещающих уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ предусмотрена возможность сохранения за ними права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком при условии, что они находятся в отпуске по уходу за ребенком, работают на условиях неполного рабочего времени и продолжают осуществлять уход за ребенком. Таким образом, предусмотренное ч. 2 ст. 11.1 Закона N 255-ФЗ право указанных лиц на получение пособия по уходу за ребенком компенсирует заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время продолжать осуществлять уход за ребенком.

-----  
<134> Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728 // СПС "КонсультантПлюс".

Сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. В рассматриваемой ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении работодателем правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда социального страхования.

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работник не вправе требовать при этом оплаты труда в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, поскольку эта гарантия распространяется только на работников, полностью отработавших норму рабочего времени.

Инициатива об установлении неполного рабочего времени может исходить и от работодателя. В этом случае он должен предупредить работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). В случаях, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени (дня, смены, недели) на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Сведения о том, что работник принят на работу с неполным рабочим днем, в трудовую книжку работника не вносятся.

## 9.2. Сверхурочная работа

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за

учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе может быть как с письменного согласия работника, так и без согласия работника.

В ч. 2 ст. 99 ТК РФ перечислены случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия:

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

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

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

В ч. 3 ст. 99 ТК РФ названы случаи возможного привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия:

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

ТК РФ устанавливает запрет и ограничение для привлечения к сверхурочной работе отдельных категорий работников. Так, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Законом установлена и продолжительность сверхурочной работы. Такая работа не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. В ст. 152 ТК РФ установлены правила оплаты сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором могут быть определены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и



оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

### 9.3. Режим рабочего времени

**Режимом рабочего времени** называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца). Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

Основные вопросы режима рабочего времени регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором.

Особым режимом работы является **ненормированный рабочий день**, который устанавливается для некоторых категорий работников с учетом особенностей их трудовых функций или характера труда. Эти работники в случае необходимости эпизодически могут по распоряжению работодателя привлекаться к работе сверх установленного для них рабочего времени (рабочего дня, смены) без дополнительной оплаты и без предоставления отгула. Переработка не считается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ). Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884 (в ред. от 30.09.2014) утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях <135>. Согласно Правилам перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения. В перечень включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

-----  
<135> СПС "КонсультантПлюс".

Законодательство не устанавливает порядок привлечения работников к работе сверх определенной продолжительности рабочего времени, не предусматривает предельного количества переработок. Но это не означает, что для них вводится удлиненное рабочее время. На этих работников распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, внутренний трудовой распорядок. Отличие состоит лишь в возможности указанных выше переработок. Необходимо особо подчеркнуть, что работодатели не вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к такому режиму работы систематически, ибо в соответствии со ст. 101 ТК РФ подобный режим работы возможен только эпизодически.

Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме **гибкого рабочего времени** начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель должен обеспечивать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Статья 103 ТК РФ закрепляет основные правила, касающиеся **сменной работы**. Допускается работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе работники работают в соответствии с графиком сменности, который составляется работодателем с учетом мнения представительного органа работников (по ст. 372 ТК РФ) и является приложением к коллективному договору. До сведения работников графики сменности доводятся не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может быть предусмотрено **разделение рабочего дня на части**. Такое решение может быть принято работодателем на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При разделении рабочего дня на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается порядок введения **суммированного учета рабочего времени**. Когда по условиям работы у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Согласно ч. 1 ст. 104 ТК РФ, учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

#### 9.4. Отпуска: понятие, виды, продолжительность, порядок предоставления ежегодного отпуска

Работающему по трудовому договору гарантируется оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ). В 2010 г. Российской Федерацией была ратифицирована Конвенция МОТ N 132 "Об оплачиваемых отпусках" (1970 г.). При разработке ТК РФ практически все требования названной Конвенции МОТ были учтены законодателем.

Отпуска относятся к видам времени отдыха. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Законодательством установлены следующие виды отпусков:

- основные и дополнительные отпуска;
- нормальной продолжительности (28 календарных дней) и удлиненные (например, по ст. 267 ТК РФ для несовершеннолетних работников продолжительностью 31 календарный день);

- оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

Дополнительные отпуска делятся по их основаниям и целям: работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда; за особый характер работы; за стаж работы; работникам с ненормированным рабочим днем; материнские отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком); социальные отпуска (работникам, усыновившим ребенка; отпуск по уходу за ребенком); учебные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования (отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям; дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и для прохождения государственной итоговой аттестации) и др.

Рассмотрим **порядок предоставления ежегодного отпуска**. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отдых. Закрепляя право на отпуск, Конституция РФ провозгласила, что он предоставляется работающим по трудовому договору. Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск не гарантируется гражданам, выполняющим для организаций или отдельных граждан работу по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг).

Работодатель не может не предоставлять отпуск работнику, если даже при заключении трудового договора было достигнуто соглашение сторон об отказе от отпусков, т.к. такое условие трудового договора ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством.

**Отпуском** называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. В период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 81 ТК РФ). Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в каждом году работы. Рабочий год исчисляется со дня заключения трудового договора с конкретным работодателем и обычно не совпадает с календарным годом. Например, если работник поступил на работу 20 июня 2017 г., то его первый рабочий год истекает 19 июня 2018 г., а второй рабочий год - это период с 20 июня 2018 г. по 19 июня 2019 г. и т.д. Рабочий год может изменяться в случае исключения из стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определенных периодов (например, времени отстранения от работы, времени отпусков по уходу за ребенком).

Статья 121 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень периодов времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. К таким периодам относятся:

- время фактической работы, т.е. время, в течение которого работник фактически выполнял трудовую функцию в соответствии с трудовым договором. При этом не имеет значения, полное или неполное рабочее время был занят работник, поскольку работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений при исчислении трудового стажа (ст. 93 ТК РФ);

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), а именно:

- период ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков;

- период отпусков без сохранения заработной платы, если их продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года;

- период временной нетрудоспособности, связанной с заболеванием (травмой), а также другие периоды, когда работник получал пособие по государственному социальному страхованию (отпуск по беременности и родам, санаторно-курортное лечение, уход за больным членом семьи);

- период профессионального обучения или дополнительного профессионального образования

работника по направлению работодателя с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);

- время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (ст. ст. 185, 213, 219, 266 ТК РФ);

- дни сдачи крови работником, являющимся донором (ст. 186 ТК РФ);

- время приостановки работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- период оплачиваемых учебных отпусков (ст. ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ);

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

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику только за время его работы у конкретного работодателя. Если вопреки законодательству работодатель не выплатил при увольнении работнику компенсацию за неиспользованный отпуск, то и в этом случае период работы у прежнего работодателя не будет включаться в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск по новому месту работы.

Согласно ч. 2 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных в ст. 76 ТК РФ (например, отстранение работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр);

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ст. 256 ТК РФ).

В том случае, если какие-либо периоды не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, рабочий год, за который предоставляется отпуск, "отодвигается" на число дней, исключаемых из стажа для отпуска.

Часть 3 ст. 121 ТК РФ закрепляет, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника в следующих случаях:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В отдельных случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам в удобное для них время. Это требование касается и первого года работы, когда отпуск должен быть предоставлен авансом (т.е. до истечения шести месяцев непрерывной работы). Так, в соответствии со ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев отпуск может быть предоставлен совместителям, т.к. им отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы; учителям, преподавателям, т.к. отпуск им предоставляется в период каникул.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной у данного работодателя. При этом не исключается возможность предоставления в одном календарном году двух отпусков за разные рабочие годы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Утвержденный график должен быть доведен до сведения всех работников. Работодатель обязан не только ознакомить под расписку с графиком, но и известить работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. Если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

**График отпусков** - это локальный нормативный акт, обязательный как для работодателя, так и для работников. При составлении графиков отпусков должно учитываться законодательство, предоставляющее отдельным категориям работников право на использование отпуска в удобное для них время. К их числу относятся: работники моложе восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ); родители (опекуны, попечители, приемные родители), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ); ветераны боевых действий (ст. 16) и инвалиды войны (на основании ст. 14 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5 "О ветеранах" (в ред. от 30.10.2017) <136>); некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации (на основании Федерального закона "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"); лица, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России" (на основании ст. 23 Закона РФ от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" (в ред. от 19.12.2016) <137>).

-----

<136> СПС "КонсультантПлюс".

<137> СПС "КонсультантПлюс".

Если работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он вправе обратиться к работодателю с просьбой о его переносе.

С 1 февраля 2002 г. продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для некоторых категорий работников законодательством установлен удлиненный основной отпуск (более 28 календарных дней). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Нерабочие праздничные дни названы в ст. 112 ТК РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Отпуск предоставляется обычно целиком, но по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Законодательство не устанавливает, на какое количество частей может быть разделен отпуск. Согласно ст. 125 ТК РФ неделимая часть (хотя бы одна из частей и не обязательно первая) должна составлять не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Отказ работника от выхода на работу при досрочном вызове из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применения дисциплинарных взысканий. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Кодекс не установил форму, в которой должно быть выражено согласие работника на отзыв из отпуска. На практике основанием для принятия решения об отзыве работника из отпуска служит соответствующее заявление этого работника. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В график отпусков должны быть внесены соответствующие сведения.

Конкретного порядка оплаты в случае переноса начавшегося отпуска на другой срок в связи с отзывом работника из отпуска законодательство не устанавливает. На практике данный вопрос решается следующим образом. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, возвращаются работником в кассу либо рассматриваются в качестве выданного ему аванса (т.е. считаются выданными ему в счет текущей заработной платы за время после выхода на работу вплоть до их "погашения"). При предоставлении оставшихся дней отпуска в дальнейшем средний заработок для их оплаты подсчитывается заново.

В счет ежегодных отпусков не включаются отпуска по временной нетрудоспособности работника, поэтому в случае болезни работника в период нахождения в очередном отпуске последний подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности (ст. 124 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, также в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен в случае совпадения по времени с дополнительным учебным отпуском. Согласно ст. 177 ТК РФ к дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Статья 124 ТК РФ запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Отпуска этих лиц не могут быть перенесены на следующий рабочий год даже по просьбе самих работников.

Трудовой кодекс не устанавливает возможности предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени, поэтому во всех случаях, когда отпуск предоставляется авансом, работник вправе рассчитывать на то, что он будет предоставлен в полном размере и будет полностью оплачен. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель производит удержания из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 8 ч. 1 ст. 77; п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81; п. п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

#### 9.5. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск

В соответствии с прежним КЗоТ РФ 1971 г. замена отпуска денежной компенсацией не допускалась, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Статьей 126 ТК РФ изменено прежнее

правило. Теперь денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается не только при увольнении. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. ТК РФ установил правило выплаты денежной компенсации при суммировании отпусков. Так, при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ч. 3 ст. 126 ТК РФ)).

Размер денежной компенсации за отпуск определяется по тем же правилам, которые применяются при расчете среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска. Согласно ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Если отпуск исчисляется в рабочих днях, то средний дневной заработок для оплаты таких отпусков, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Полная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска, если работник проработал 11 месяцев в текущем рабочем году. В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам.

Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (в ред. от 10.12.2016) утверждено Положение "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" <138>.

-----

<138> СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618; СПС "КонсультантПлюс".

В связи с тем что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, количество дней, за которые работнику выплачивается компенсация за неиспользованные месяцы отпуска, рассчитывается следующим образом:

28 (календарных дней - продолжительность отпуска) делим на 12 (месяцев - годовая продолжительность работы). Таким образом, за каждый месяц работы предоставляется 2,33 календарного дня отпуска.

Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. N 169 (в ред. от 20.04.2010) <139>, устанавливает, что при исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

-----

<139> СПС "КонсультантПлюс".

В соответствии со ст. 127 ТК РФ, по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Трудовой кодекс РФ не предусматривает предоставление отпуска пропорционально количеству отработанных дней. Поэтому, если работник проработал в счет очередного отпуска 4 месяца, при увольнении ему должна быть выплачена компенсация за соответствующие неиспользованные дни отпуска (2,33 x 4).

## 9.6. Отпуск без сохранения заработной платы

Некоторые случаи, когда работодатель может (но не обязан) предоставить работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы, установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В ч. 2 ст. 128 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Кроме названных в ст. 128 ТК РФ случаев, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ);

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего (15 календарных дней) и среднего профессионального образования (10 календарных дней) на основании ст. ст. 173, 174 ТК РФ;

- совместителю, если на работе по совместительству продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК).

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы могут быть установлены федеральными законами. Например, государственному гражданскому служащему и муниципальному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года в соответствии с Федеральными законами "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <140> (ст. 46), "О муниципальной службе в Российской Федерации" <141> (ст. 21).

-----

<140> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".

<141> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; СПС "КонсультантПлюс".

Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом



(распоряжением) работодателя. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность). Время отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее четырнадцати календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Трудовое законодательство не предусматривает возможности направления работников в вынужденные отпуска в связи с простоем. Поэтому если заявления работников с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы отсутствуют, то работодатель не вправе по своей инициативе предоставлять им такие отпуска. Работодатель обязан в этом случае оплатить время простоя в размерах, установленных ст. 157 ТК РФ.

## Глава 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 10.1. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования

В Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы" <142> (1949 г.) сформулировано, что понятие "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

<142> Конвенция МОТ N 95 "Об охране заработной платы" (1949 г.) ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

Термины "оплата труда" и "заработная плата", согласно ст. 129 ТК РФ, являются синонимами. **Заработная плата (оплата труда работника)** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В юридической литературе справедливо подвергалась критике неудачная первоначальная редакция названной статьи, дающая определение основных понятий. Базовые понятия "оплата труда" и "заработная плата" существенно отличались друг от друга. Одни авторы считали их синонимами, другие соотносили их как родовое понятие (оплата труда) и основной элемент родового понятия (заработная плата). Говоря о неточности используемой в ТК РФ терминологии, А.Ф. Нуртдинова приводила убедительные доводы в пользу того, что недопустимо определять оплату труда как систему отношений, т.к. "между работником и работодателем возникают лишь те общественные отношения, которые указаны в ст. 1 ТК РФ. Самостоятельной системы отношений по установлению и выплате заработной платы существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у сторон трудового правоотношения как один из его элементов в силу возмездного характера труда" <143>.

<143> Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. 2004. N 4 - 5. С. 74.

Заработная плата рассматривается как элемент трудового правоотношения, так как она отражает его возмездный характер, поскольку в определениях понятий "трудоого отношения" и "трудоого договора" подчеркивается, что трудовая функция выполняется за плату.

Согласно ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с локальным регулированием непосредственно у работодателя.

**В централизованном порядке** определяются минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации, должностные оклады и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ; Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (с изм.) "О минимальном размере оплаты труда");

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

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

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

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (в ред. от 29.12.2017)). Статья 64 ГК РФ предусматривает удовлетворение требований кредиторов ликвидируемого юридического лица. Так, при ликвидации юридического лица после погашения текущих расходов, необходимых для осуществления ликвидации, требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности: в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ (в ред. от 27.11.2017) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"); Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, утв. Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 (в ред. от 22.11.2017);

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

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

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

**К сфере локального нормативного регулирования** относятся такие вопросы, как:

- установление систем оплаты труда отдельным работникам, определение размеров тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников;
- введение стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам (окладам);
- разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет;
- определение повышенных (по сравнению с законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- замена и пересмотр норм труда.

Локальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами трудовой деятельности. Документами, в которых фиксируются разработанные у конкретного работодателя условия оплаты труда, являются коллективный договор или положение об оплате труда. Законодательством установлено правило, касающееся принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда. Такие локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты об оплате труда для всех работодателей не являются обязательными. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

## 10.2. Системы заработной платы

Системы оплаты труда согласно ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Закрепляя в ст. 129 ТК РФ основные понятия и определения, касающиеся раздела "Оплата и нормирование труда", законодатель не предусмотрел дефиницию понятия "система оплаты труда". Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами. В учебной литературе <144> система оплаты труда как юридическая категория рассматривается как правовой инструмент, представляющий собой совокупность правил, с помощью которого определяется заработная плата работников.

-----  
<144> Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 240.

Работодатели используют **тарифные и бестарифные системы** оплаты труда.

Сущность тарифной системы оплаты труда раскрывается в ст. 143 ТК РФ. Под тарифными системами оплаты труда понимаются такие системы оплаты труда, которые основаны на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

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

**Тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и **уровень квалификации работника**

**Квалификационный разряд** - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда называется **тарификацией работ**. На основе тарификации определяется сложность выполняемых работ. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 (в ред. от 13.05.2016) "О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов" <145> определен порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

-----  
<145> Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 (в ред. от 13 мая 2016 г.) "О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов" // СПС "КонсультантПлюс".

Таким образом, работодатели устанавливают тарифные системы оплаты труда, закрепляя их коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и с учетом тарифно-квалификационных справочников или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Бестарифная система оплаты труда предполагает распределение денежных средств между работниками с использованием коэффициентов по оплате труда (коэффициентов трудового участия) либо в процентах от дохода (прибыли).

Различают две **основные системы заработной платы** работников - повременную и сдельную, а также **дополнительную** - премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей в сочетании с какой-либо основной. Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат. Системы премирования согласно ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При **повременной оплате труда** величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). При **сдельной оплате труда** заработок зависит по общему правилу от количества изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки и норм времени. В зависимости от способа организации работы сдельная оплата труда бывает как индивидуальной, так и коллективной. Индивидуальная сдельная оплата возможна на работах, где труд каждого работника подлежит точному учету. При коллективной сдельной оплате труда вознаграждение каждого работника зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка, цеха). Распределение коллективного заработка между отдельными работниками производится с помощью коэффициента трудового участия (КТУ).

И сдельная, и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. В положении о премировании должны быть определены круг лиц, подлежащих премированию, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности). Показатели премирования - это такие критерии, которые позволяют определить цели и задачи материального поощрения (например, увеличение производительности труда; перевыполнение плана по выпуску или продаже продукции; снижение себестоимости продукции; повышение качества выпускаемой продукции и др.). В качестве условия премирования зачастую выступает отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

На основании таких премиальных положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у работодателя - обязанность уплатить премиальную сумму. Такие премии представляют собой составную часть сдельно-премиальной или повременно-премиальной систем оплаты труда. Если премии, выплачиваемые работникам, не предусмотрены системой оплаты труда, они являются мерой поощрения работников. Поощрительное премирование выступает правом, а не обязанностью работодателя.

Статья 144 ТК РФ предусматривает правила установления системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. **Профессиональные квалификационные группы** - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Так, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. N 525 <146> установлены профессиональные квалификационные группы и соответствующие критерии.

-----  
<146> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. N 52 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам" // СПС "КонсультантПлюс".

### 10.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы

Законодательство о труде содержит следующие виды оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда: оплата при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и замещении отсутствующего работника; оплата сверхурочной работы; работы в ночное время, выходные и праздничные дни; оплата при невыполнении норм выработки; при браке продукции, оплата времени простоя.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и условия их выплаты, закрепляя в коллективном договоре, локальных нормативных актах и трудовом договоре. При этом размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

**Оплата труда при совмещении профессий** и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника регулируется ст. 151 ТК РФ. Совмещение профессий (должностей) - это выполнение в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии или должности. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер такой доплаты устанавливается соглашением сторон трудового договора, при этом учитывается содержание и (или) объем дополнительной работы.

**Оплата сверхурочной работы** предусмотрена ст. 152 ТК РФ. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника

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

**Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни** производится:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

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

Федеральным законом от 18 июня 2017 г. N 125-ФЗ введена часть 3 в ст. 153 ТК РФ, предусматривающая, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). В настоящее время минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Такой минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 <147>.

-----

<147> Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. 2). Ст. 3640.

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

представительного органа работников, трудовым договором.

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

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

#### 10.4. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

Конвенция МОТ N 95 (1949 г.) "Об охране заработной платы" призвана правильно организовать отношения по заработной плате в стране в целом и у конкретного работодателя. Положения данного международного акта, являющиеся согласно ст. 15 Конституции РФ нормами российской правовой системы, могут служить средством защиты и обеспечения прав работников в конкретных ситуациях, которые не отражены в отраслевых источниках трудового права.

Важные положения Конвенции нашли отражение в Трудовом кодексе РФ. Порядок выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. ТК РФ содержит ряд норм гарантийного характера.

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ в редакции Федерального закона от 3 июля 2016 N 272-ФЗ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Теперь ясно определены временные промежутки установления сроков оплаты за каждую половину месяца (с 1 по 15 и с 16 по 30 (31, 28) число).

Установление локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором не предусмотренных ТК РФ сроков выплаты заработной платы (например, каждый месяц, а не каждые полмесяца) не допускается (в том числе и на основании письменного заявления работника).

ТК РФ, к сожалению, не содержит правил относительно размеров оплаты труда за каждую половину месяца.

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

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

Статья 141 ТК РФ закрепляет правило выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. В этом случае заработная плата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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

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

Основной формой оплаты труда является денежная форма в валюте Российской Федерации (т.е. в рублях). Трудовой кодекс РФ закрепил возможность выплаты части заработной платы в неденежной (в натуральной) форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ). Выплата части заработной платы в неденежной форме может быть установлена коллективным договором или трудовым договором и может производиться по письменному заявлению работника. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (с изм.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указал, что при разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме, необходимо иметь в виду, что по смыслу ст. 131 Кодекса и ст. 4 Конвенции МОТ N 95 выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный



срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Действующим законодательством установлена ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Работодатели могут быть привлечены к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, к административной ответственности - в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях, к уголовной ответственности - в соответствии с Уголовным кодексом РФ.

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

Часть 6 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает **административную ответственность** за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат состава уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством. Такое административное нарушение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Если указанное административное правонарушение совершено лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, то возможно наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 145.1 УК РФ предусматривает **уголовную ответственность** за невыплату заработной платы. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного

обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года. Под частичной невыплатой заработной платы понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказываются штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. Часть 3 названной статьи предусматривает санкции в случае, если указанные деяния повлекли тяжкие последствия.

Трудовой кодекс РФ в качестве меры самозащиты трудовых прав предоставляет работнику право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В ч. 5 ст. 142 ТК РФ предусмотрена обязанность работника, отсутствовавшего в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения им письменного уведомления от работодателя о его готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Для отдельных категорий работников приостановление работы не допускается. К ним относятся: государственные служащие; работники, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи). Приостановление работы не допускается также в периоды введения военного, чрезвычайного положения; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования.

#### 10.5. Исчисление средней заработной платы

Порядок исчисления средней заработной платы предусмотрен ст. 139 ТК РФ. Этот порядок применяется во всех случаях, когда в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами работодатель обязан производить работнику выплаты в размере средней заработной платы (например, при направлении в служебную командировку, при оплате ежегодного отпуска, при выплате сохраняемого заработка при увольнении), за исключением тех, когда законом установлено иное. Так, иные правила исчисления средней заработной платы установлены законодательством о занятости населения для определения размера пособия по безработице.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Положение "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" утверждено Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (в ред. от 10.12.2016) <148>. Положение

определяет особенности порядка исчисления среднего заработка для всех случаев определения его размера, предусмотренных ТК РФ. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат, к которым относятся:

-----  
<148> СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618; СПС "КонсультантПлюс".

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Пункт 3 названного Положения предусматривает, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и

другие).

В п. 5 Положения перечислены случаи, когда при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных ТК РФ.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

Если отпуск предоставляется в рабочих днях (например, для работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев), то средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. Рассмотрим это на примере. Работник принят на временную работу в организацию с заключением трудового договора на срок с 1 февраля по 15 марта. При увольнении работнику следует выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск на основании ст. 291 ТК РФ. Предположим, что заработная плата работника в феврале составила 30 000 рублей, в марте - 15 000 рублей. Компенсация за неиспользованный отпуск составит:  $(45\ 000 : 48) \times 4 = 3\ 750$  рублей, где 48 - количество рабочих дней по 6-дневной рабочей неделе в расчетном периоде, за исключением праздничных дней 23 февраля и 8 марта; 4 - количество рабочих дней неиспользованного отпуска. Заметим, что при исчислении срока работы (определении количества месяцев), дающего право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, из подсчета исключаются, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

- премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82 (с изм.) "О минимальном размере оплаты труда" <149>.

-----

<149> СЗ РФ. 2000. N 26. Ст. 2729; СПС "КонсультантПлюс".

Статья 139 ТК РФ предусматривает, что в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Механизм расчета средней заработной платы изменяться не может.

#### 10.6. Удержания из заработной платы

Одной из важных гарантий в области оплаты труда является ограничение удержаний из заработной платы. Статья 137 ТК РФ предусматривает случаи, когда по решению работодателя из заработной платы работника могут быть произведены удержания. **Удержания могут производиться:**

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77; п. п. 1, 2, 4 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Статья 248 ТК РФ предусматривает порядок взыскания с виновного работника суммы ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Такое взыскание производится по распоряжению работодателя не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Кроме названных случаев на работодателя возлагается обязанность производить удержания из заработной платы работников федеральными законами (например, удержание НДФЛ, удержание при взыскании задолженности в пользу третьих лиц на основании исполнительных документов и др.).

Согласно ст. 98 Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ (в ред. от 05.12.2017) "Об исполнительном производстве" <150> лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, со дня получения исполнительного документа от взыскателя или копии

исполнительного документа от судебного пристава-исполнителя обязаны удерживать денежные средства из заработной платы и иных доходов должника в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе. Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, в трехдневный срок со дня выплаты обязаны выплачивать или переводить удержанные денежные средства взыскателю. Перевод и перечисление денежных средств производятся за счет должника.

-----  
<150> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; СПС "КонсультантПлюс".

Статья 138 ТК РФ устанавливает **максимальные размеры удержаний** из заработной платы. При каждой выплате заработной платы установлен предел удержаний - 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%. Федеральным законом "Об исполнительном производстве" предусмотрено, что при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы. Пятидесятипроцентный предел установлен при удержании по нескольким исполнительным документам (ст. 99).

В ч. 3 ст. 138 ТК РФ и ст. 99 Федерального закона "Об исполнительном производстве" определены случаи, когда удержание из заработной платы не может превышать 70%. Среди них: отбывание исправительных работ; взыскание алиментов на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника; возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; возмещение ущерба, причиненного преступлением.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Статьей 101 Федерального закона "Об исполнительном производстве" установлены виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание. К ним относятся в том числе компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде: а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность; б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику; в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака.

## **Глава 11. ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ДОПЛАТЫ. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

### **11.1. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, компенсационные выплаты**

Заработную плату следует отличать от гарантийных выплат и доплат, от компенсационных выплат.

**Гарантийные выплаты** - это не являющиеся оплатой труда (вознаграждением за труд) единовременные либо периодические денежные выплаты работникам (гражданам), как правило, в размере полного или части среднего заработка (в размере, соизмеряемом с прошлым средним заработком работника), из собственных средств работодателя, бюджетных средств, средств общественных организаций, иных централизованных фондов в целях обеспечить исполнение трудовых, государственных, общественных обязанностей (правомочий) и предотвратить возможные потери в зарплате (доходах) при освобождении работника в соответствии с законом, локальными нормативными актами, трудовым договором от исполнения трудовых обязанностей (отвлечении от работы) либо лишения его возможности исполнять работу не по своей вине.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд, т.к. не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в зарплате в связи с тем, что работник отвлекается от исполнения трудовых обязанностей или лишается возможности их исполнять. Гарантийные выплаты получают работники в случаях освобождения от работы:

- в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);

- в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- в связи с обязательным медицинским осмотром (ст. 185 ТК РФ);
- в случаях сдачи крови донорами (ст. 186 ТК РФ);
- при направлении работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время (ст. ст. 109, 258 ТК РФ).

В ч. 2 ст. 165 ТК РФ предусмотрено, что при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Так, на основании ст. 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. N 113-ФЗ (в ред. от 01.07.2017) "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" <151> за время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной второй части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период. Кроме того, присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, которые установлены законодательством для судей данного суда. За присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются.

-----

<151> СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3528; СПС "КонсультантПлюс".

Статья 6 Федерального закона от 30 мая 2001 г. (в ред. от 19.12.2016) "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" <152> предусматривает вознаграждение арбитражного заседателя за участие в осуществлении правосудия. Так, арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, соответствующим арбитражным судом субъекта Российской Федерации за счет средств федерального бюджета выплачивается компенсационное вознаграждение в размере одной четвертой части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее пятикратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Арбитражному заседателю также возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации.

-----

<152> СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2288; СПС "КонсультантПлюс".

Федеральный закон от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" <153> (в ред. от 01.06.2017) предусматривает, что члену комиссии с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума. За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность), и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был

освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума (ст. 29, п. 17).

-----

<153> СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253; СПС "КонсультантПлюс".

В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора. Имеются в виду выплата выходного пособия (ст. 178 ТК РФ); оплата вынужденного прогула и периода задержки выдачи по вине работодателя трудовой книжки (ст. ст. 234, 394 ТК РФ); сохранение среднего заработка на период трудоустройства за работниками, уволенными в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ).

В зависимости от источников финансирования различают гарантийные выплаты, предоставляемые за счет средств работодателя, бюджетных средств, средств общественных организаций. Можно выделить группы гарантийных выплат по видам основополагающих прав, реализации которых они служат:

- гарантийные выплаты при осуществлении политических прав и свобод, исполнении государственных и общественных обязанностей (в связи с осуществлением избирательного права и депутатских полномочий, с исполнением воинской обязанности, с деятельностью по осуществлению правосудия);

- гарантийные выплаты, обеспечивающие реализацию права на отдых, охрану труда, здоровья работников, материнства, отцовства и детства (связанные с предоставлением ежегодных отпусков, с перерывами для обогрева и отдыха, с медицинскими осмотрами, с защитой прав доноров, с беременностью и наличием детей в возрасте до полутора лет, с предоставлением дополнительных выходных дней);

- гарантийные выплаты при осуществлении работником трудовых правомочий и обеспечении занятости граждан, включая обусловленные: участием в разработке и заключении коллективных договоров, разрешении коллективных трудовых споров; членством в выборном профсоюзном органе и в комиссии по трудовым спорам; направлением в служебную командировку и на работу в другую местность; вынужденным прогулом; высвобождением работников и выплатой выходного пособия;

- гарантийные выплаты, связанные с реализацией права на образование, профессиональную подготовку и свободу технического творчества, в том числе: при совмещении работы с получением образования, направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Отличие гарантийных выплат от **гарантийных доплат** заключается в том, что выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, а доплаты могут производиться и при наличии работы, но при снижении заработка. Доплаты производятся в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме выполнить свою трудовую функцию. Гарантийные доплаты, обусловленные переводом работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, производятся в том случае, если перевод был осуществлен на основании медицинского заключения, а также в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (ст. 182 ТК РФ). Беременным женщинам при переводе на другую работу (исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов) сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ). При временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работодатель производит оплату труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

**Компенсационными** называются выплаты, компенсирующие затраты работника, связанные с выполнением трудовых обязанностей. Эти выплаты возмещают расходы в связи со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ); расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК РФ); расходы, связанные с переездом на



работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ); при использовании личного имущества работника (например, транспорта, оборудования, технических средств и материалов) (ст. 188 ТК РФ). Например, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения); расходы по обустройству на новом месте жительства.

#### 11.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки

Понятие служебной командировки дано в ст. 166 ТК РФ. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В этом определении заложены признаки служебной командировки, по которым она отличается от иных служебных поездок. Служебная командировка осуществляется по распоряжению работодателя. Направляются в служебную командировку работники, то есть лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Такая поездка ограничена во времени (на определенный срок). Служебная командировка имеет определенную цель - выполнение служебного поручения. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

При принятии решения о направлении в служебную командировку работодатель должен учитывать нормы ТК РФ, запрещающие или ограничивающие направление в командировку отдельных категорий работников. Так, запрещается направление в служебные командировки беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ); работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ). Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Особенности направления работников в служебные командировки определены в Постановлении Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 (в ред. от 29.07.2015), которым утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки <154>.

-----

<154> СЗ РФ. 2008. N 42. Ст. 4821; СПС "КонсультантПлюс".

Работодатель с учетом объема и сложности служебного поручения самостоятельно определяет срок служебной командировки.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса (другого транспортного средства) от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. В законодательстве не закреплено правило о явке работника на работу в день выезда и приезда, поэтому этот вопрос решается по договоренности с работодателем. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки. Работник может поехать в командировку на основании письменного решения работодателя на служебном транспорте, на личном транспорте, тогда фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта (путевой лист,

маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг.

Согласно ст. 167 ТК РФ работнику при направлении в командировку гарантируется не только сохранение места работы (должности), но и среднего заработка. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

При направлении в командировку работнику выдается денежный аванс. Статья 168 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя возместить работнику расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ N 749 предусматриваются особые правила при направлении в командировку за пределы Российской Федерации. Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории Российской Федерации, включая выплату аванса в иностранной валюте, осуществляются в соответствии с Федеральным законом "О валютном регулировании и валютном контроле". Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются: а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов; б) обязательные консульские и аэродромные сборы; в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта; г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки; д) иные обязательные платежи и сборы.

Если работник во время командировки заболел (факт его временной нетрудоспособности удостоверен в установленном порядке), ему возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства. За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

По возвращении из командировки работник обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету должны быть приложены документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой. На основании ст. 137 ТК РФ работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой.

## **Глава 12. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

### **12.1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

**Дисциплина труда** - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя. Дисциплина труда - это система мероприятий и средств по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка. Дисциплина труда является необходимым элементом организации совместного

труда.

Методами укрепления дисциплины труда являются убеждение, поощрение, принуждение (т.е. дисциплинарное воздействие).

**Трудовой распорядок** определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ.

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Учитывая положения ст. 190 ТК РФ, можно выделить два способа принятия правил внутреннего трудового распорядка: 1) правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 190 ТК РФ). Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен ст. 372 ТК РФ. Обратим внимание на то, что в соответствии с ранее действующим КЗоТ РФ правила утверждались общим собранием трудового коллектива; 2) правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ). Разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка производится в соответствии с разделом II ТК РФ "Социальное партнерство в сфере труда", в котором закреплен порядок заключения коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения.

Согласно ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка при приеме его на работу (до подписания трудового договора). Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления работников.

Для отдельных категорий работников действуют **уставы и положения о дисциплине**, устанавливаемые федеральными законами. Например, Федеральный закон от 8 марта 2011 г. N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии". Уставы и положения о дисциплине действуют в тех отраслях (сферах деятельности), где строгое соблюдение трудовой дисциплины имеет особенно важное значение в силу того, что ее нарушение может повлечь за собой крайне тяжелые последствия.

В отличие от правил внутреннего трудового распорядка, в уставах и положениях о дисциплине могут устанавливаться дополнительные (по сравнению со ст. 192 ТК РФ) виды дисциплинарных взысканий. Например, в названном Уставе о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, установлены следующие дисциплинарные взыскания: строгий выговор, предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе; расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии", в случае, если последствия такого нарушения создают угрозу для безопасной работы эксплуатирующей организации и представляют опасность для жизни и здоровья граждан и окружающей среды.

## 12.2. Поощрения за труд

**Поощрение за труд** - это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе. Меры поощрения за труд по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида: 1) меры поощрения, применяемые работодателем; 2) меры, применяемые соответствующими органами за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Формулировка ст. 191 ТК РФ обедняет понятие "поощрение", т.к. не использует поощрение за успехи в работе (тогда как ст. 66 ТК РФ требует вносить в трудовую книжку сведения о награждениях за успехи в работе, а о поощрениях за особые трудовые заслуги внесение записей не предусмотрено). Очевидно, что в ст. ст. 66 и 191 ТК РФ необходимо внести изменения и уточнения.

Учитывая формулировку ст. 22 ТК РФ "Основные права и обязанности работодателя" о том, что работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд, следует сделать вывод, что поощрять следует за достижения, превышающие результаты добросовестного исполнения обязанностей.

Мерами поощрения, указанными в ст. 191 ТК РФ, являются: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии. Названный перечень мер поощрения примерный, другие виды поощрений работников определяются также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. Например, досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именованным оружием; награждение нагрудным знаком ("Почетный железнодорожник", "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации", "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации"). Перечень мер поощрения может быть расширен или конкретизирован применительно к работе в определенной организации в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре.

В соответствии с КЗоТ РФ работодатель мог применить поощрения только совместно или по согласованию с профсоюзным органом, действующим в организации. Трудовой кодекс РФ не устанавливает порядок применения мер поощрения, поэтому работодатель вправе определить его самостоятельно.

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько мер поощрения (например, объявить благодарность и выдать премию). КЗоТ РФ запрещал применять поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс РФ подобного запрета не содержит, поэтому работодатель вправе действовать по собственному усмотрению. Однако данное утверждение не бесспорно. Применяя поощрение к нарушителю трудовой дисциплины, работодатель подрывает принцип института дисциплинарной ответственности - длящегося воздействия дисциплинарного взыскания (в течение одного года). В данном случае работодателю целесообразно досрочно снять дисциплинарное взыскание, это и будет своеобразной мерой поощрения работника.

Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. Сведения о поощрениях отражаются в личной карточке работника (унифицированной форме N Т-2, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г.).

В научной литературе среди трудовых заслуг выделяют общие, специальные и особые. Общие устанавливаются ТК РФ для всех работников. Специальные заслуги - заслуги отдельных категорий работников, определяемые федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, а также заслуги всех работников, устанавливаемые коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о премировании, о материальном стимулировании труда работников. Особыми заслугами называются заслуги всех работающих по трудовому договору, выступающие основанием для представления их к поощрению государственными наградами РФ. Значение общих и специальных трудовых заслуг не выходит за пределы конкретной организации (поощрителем является работодатель), а значение особых трудовых заслуг выходит за пределы организации, и работодатель уже не выступает в роли поощрителя, он лишь представляет (выдвигает) достойных к поощрению. Такие заслуги приносят пользу не только государству, но и всему обществу <155>.

-----  
<155> См.: Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Монография / Под ред. А.В. Малько. М., 2010. С. 93.

Нельзя не согласиться с тем, что "правовое поощрение связано с заслугой, которая выступает его основанием, то есть опорной частью, фундаментом" <156>. В ч. 2 ст. 191 ТК РФ указывается, что за

особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. ТК РФ не дает определение понятия "трудовые заслуги". В этой связи в правоприменительной практике могут быть использованы следующие авторские определения. "**Заслуга** - это добровольный, желательный, сознательно-волевой, добросовестный, социально-активный правомерный поступок, связанный со "сверхисполнением" субъектом своих обязанностей либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий, и выступающий основанием для применения поощрения". "**Трудовые заслуги (заслуги в труде)** - это добровольные, желательные, сознательно-волевые, добросовестные, общественно полезные, социально активные правомерные поступки работника, связанные со "сверхисполнением" им своих трудовых обязанностей либо с достижением таких результатов в труде, которые превосходят по своим масштабам результаты обычного добросовестного труда и выступают основанием для применения поощрения" <157>.

-----

<156> См.: Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008. С. 7 - 8.

<157> См.: Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008. С. 14; Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Монография / Под ред. А.В. Малько. М., 2010. С. 94.

Высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, экономике, науке, культуре, искусстве, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан и иные заслуги перед государством служат **государственные награды**. Право награждать государственными наградами Российской Федерации принадлежит Президенту Российской Федерации. Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г. N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" (в ред. от 20.06.2017) <158> утверждено Положение о государственных наградах Российской Федерации. Положением о государственных наградах устанавливаются следующие виды государственных наград:

-----

<158> СЗ РФ. 2010. N 37. Ст. 4643; СПС "КонсультантПлюс".

- а) высшие звания Российской Федерации;
- б) ордена Российской Федерации;
- в) знаки отличия Российской Федерации;
- г) медали Российской Федерации;
- д) почетные звания Российской Федерации.

Этим же Положением определяется и порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами и представления работников к награждению. Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом Российской Федерации на основании представления, внесенного Президенту Российской Федерации, и предложения Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам. Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде: а) коллективами организаций; б) государственными органами или органами местного самоуправления.

### 12.3. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. **Дисциплинарная ответственность** представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых

обязанностей.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок. **Дисциплинарным проступком** называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект. **Субъектом дисциплинарного проступка** может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. **Субъективной стороной** является вина работника (в форме умысла или неосторожности). **Объективная сторона дисциплинарного проступка** - вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. **Объектом дисциплинарного проступка** является внутренний трудовой распорядок.

По сравнению с дисциплинарным проступком **трудовое правонарушение** является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисциплинарных проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к материальной ответственности причинителя вреда, т.е. ответственности по трудовому праву. В юридической литературе предлагается следующее определение трудового правонарушения. Трудовое правонарушение - это виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве <159>. Имея в виду трудовое правонарушение, правильнее говорить не о нарушении трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Законодатель считает, что работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности, но и исполнять ряд других обязанностей по трудовому правоотношению. Поэтому формулировка дисциплинарного проступка, данная в ст. 192 ТК РФ, необоснованно сужает круг оснований привлечения к дисциплинарной ответственности.

-----  
<159> См.: К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение // Гражданин и право. 2002. N 5. С. 94.

То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии следующих условий: а) если это действие (бездействие) является противоправным; б) если противоправное действие (бездействие) - виновное; в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом та обязанность, которая вытекает из трудового правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если они не имеют отношения к его трудовым обязанностям.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказ от обязательного медицинского осмотра, отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе. Не может считаться нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины (ст. 414 ТК РФ).

Различают два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

**Общая дисциплинарная ответственность** - это ответственность в рамках правил внутреннего

трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Общую дисциплинарную ответственность устанавливают ст. ст. 192 - 194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка конкретного работодателя.

**Специальная дисциплинарная ответственность** есть ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности:

- строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
- очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
- действует особый порядок применения и обжалования взысканий.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена, например, Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ (с изм.) "О службе в таможенных органах Российской Федерации" <160>, которым предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий для сотрудников таможенных органов: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (в ред. от 28.12.2017) <161> называет такие дисциплинарные взыскания для гражданских служащих, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с гражданской службы (ст. 57). Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 31.12.2017) <162> предусматривает, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и организаций прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации", лишение нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации", предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение из органов прокуратуры (ст. 41.7). Кроме расширенного перечня дисциплинарных взысканий в указанных Законах имеются нормы, предусматривающие процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, например, ст. 59 Федерального закона о государственной гражданской службе закрепляет правила проведения служебной проверки, в ходе которой должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены: 1) факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка; 2) вина гражданского служащего; 3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка; 4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка; 5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки. Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. Результаты служебной проверки сообщаются представителю нанимателя, назначившему служебную проверку, в форме письменного заключения.

-----  
<160> СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3586; СПС "КонсультантПлюс".

<161> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".

<162> СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472; СПС "КонсультантПлюс".

В законодательстве очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий. Например, прокуроры субъектов Российской Федерации имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначаемых ими на должность, за исключением лишения нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации". Прокуроры городов, районов имеют право налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, а также увольнения работников, назначаемых ими на должность. Наложение дисциплинарного взыскания в

виде увольнения из органов прокуратуры работников, награжденных нагрудным знаком "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации", может быть применено только с согласия Генерального прокурора Российской Федерации (ст. 41.7 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

#### 12.4. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения

В ст. 192 ТК РФ предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Дисциплинарными взысканиями являются: увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9, 10 ч. 1 ст. 81; п. 1 ст. 336; ст. 348.11 ТК РФ, а также п. п. 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть прописаны иные меры дисциплинарных взысканий. Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности, а также уставами и положениями о дисциплине, которые устанавливаются федеральными законами, могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и иные дисциплинарные взыскания. Принятие нормативных правовых актов, регламентирующих виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, отнесено к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ). В этой связи не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральным законодательством.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ, обязателен для всех работодателей.

Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю. От его имени может выступать руководитель организации. Иные лица обладают такой возможностью, если это предусмотрено в уставе организации либо если они специально уполномочены работодателем. Дисциплинарные взыскания в виде увольнения могут налагаться лишь теми лицами, которым предоставлено право приема на работу и увольнения.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности. Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок. Не обязательно применять меры взыскания в той последовательности, в какой они указаны в ст. 192 ТК РФ.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, дополнительном, учебном, без сохранения заработной платы), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Не принимаются во внимание отсутствие на работе по другим причинам, в том числе использование отгулов. Днем обнаружения проступка считается день, когда непосредственному руководителю (лицу, которому по работе (службе) подчинен работник) стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий. В случае применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию,



поскольку трудовые отношения прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Это правило не распространяется на случаи длящихся дисциплинарных проступков, когда, несмотря на наложение взыскания, работник продолжает нарушать трудовую дисциплину. В этом случае допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения. От дисциплинарных взысканий следует отличать меры правового воздействия со стороны работодателя, такие как отказ в предоставлении льготной путевки в дом отдыха, лишение премии.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается от ознакомления под роспись с приказом, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд). Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Например, трехмесячный срок для обжалования дисциплинарного взыскания, наложенного 7 февраля, истекает 8 мая; он начинается исчисляться на следующий после наложения дисциплинарного взыскания день, т.е. с 8 февраля.

Работодатель при применении к работнику дисциплинарного взыскания должен соблюдать общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Поэтому Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 24.11.2015) <163> сделал обоснованный вывод, что при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о совершении работником дисциплинарного проступка, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующие поведение работника и его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

-----

<163> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; 2010. N 11; СПС "КонсультантПлюс".

Дисциплинарное взыскание действует один год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

## **Глава 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **13.1. Материальная ответственность: понятие и отличительные признаки**

**Материальная ответственность** представляет собой обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, которые установлены законодательством. Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем. Поскольку материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от **других мер материального воздействия**, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. ст. 137, 138 ТК РФ).

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от **гражданско-правовой имущественной ответственности**. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, т.к. эти лица не состоят в трудовых отношениях. Материальная ответственность по трудовому праву предполагает возмещение ущерба только стороной трудового договора, а не третьими лицами. Имущественная ответственность может возлагаться на лицо, не являющееся причинителем вреда (например, на основании ч. 1 ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо или гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых, служебных, должностных обязанностей).

По нормам трудового права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в пределах среднего месячного заработка, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат. По нормам гражданского права вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины (ст. 245 ТК РФ). Речь идет только о долевой материальной ответственности. В гражданском праве применяется солидарная материальная ответственность (ст. 1080 ГК РФ).

По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

По нормам трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание в этом случае может производиться по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях, если отсутствует добровольное возмещение причиненного ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

В статье 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это

предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Данное положение свидетельствует, что на договорном уровне между сторонами возможно снижение материальной ответственности работника и усиление материальной ответственности работодателя перед работником, что соответствует действительному положению работника в трудовых отношениях как стороны, экономически менее защищенной.

### 13.2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Материальная ответственность по трудовому праву может наступить лишь в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения работника;
- вина в причинении ущерба;
- причинная связь между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом.

Порча, поломка, уничтожение, выпуск недоброкачественной продукции, неоправданные расходы, допущенные по вине работников, - это причиненный имущественный ущерб. Под **прямым действительным ущербом** понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). К излишним денежным выплатам, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб, подлежащий возмещению виновными должностными лицами, относятся суммы, выплаченные работникам в нарушение действующего законодательства. Такие выплаты могут возникнуть в случаях: выплаты заработной платы в связи с незаконным отстранением, увольнением, переводом; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ).

Прямой действительный ущерб может быть причинен недобором денежных сумм (неполным получением причитающихся работодателю денежных сумм), утратой или частичным, полным обесцениванием документов (пропуск срока исковой давности и невозможность из-за этого взыскать по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежные суммы с должника).

Работник безусловно освобождается от материальной ответственности, если ущерб причинен вследствие некоторых непредвиденных обстоятельств. Статья 239 ТК РФ называет такие **обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона.

Используя категории других отраслей права, законодатель не сформулировал какие-либо особенности применения этих понятий в ТК РФ. Согласно ст. 401 ГК РФ **непреодолимая сила** - это чрезвычайные и непреодолимые при данных условиях обстоятельства. Например, землетрясение, ураганы, техногенные катастрофы и др.

Правовые понятия "крайняя необходимость" и "необходимая оборона" используются в уголовном праве. Согласно ст. 39 УК РФ **крайняя необходимость** - это причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости. В ст. 37 УК РФ **необходимая оборона** определена как причинение вреда посягающему лицу при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого

насилия.

Трудовой кодекс не раскрывает и содержание понятия нормального хозяйственного риска. Без сомнения должны соблюдаться условия: поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями; работником были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба. Оправданный нормальный хозяйственный риск должен исключить легкомысленное решение "на авось". Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (в ред. от 28.09.2010) <164> указал, что к **нормальному хозяйственному риску** могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей (п. 5).

-----  
<164> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 1; СПС "КонсультантПлюс".

Наиболее распространенным основанием для освобождения работника от материальной ответственности является неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества.

Одним из условий наступления ответственности является **противоправное поведение** (действие или бездействие). Под таковым понимается поведение, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение приказа администрации о совершении действий, приведших к материальному ущербу. В то же время следует иметь в виду, что если приказ неправомерен и эта неправомерность очевидна, выполнивший такой приказ работник не освобождается от материальной ответственности. Такими случаями могут быть, например, отпуск материально ответственными лицами со склада ценностей по письменному или устному указанию представителя работодателя без оформления расходного документа; исполнение кассиром указания главного бухгалтера о выдаче денег из кассы без документального оформления.

Под категорией **вины** в трудовом праве понимается психическое отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям (результатам). Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности). При привлечении к материальной ответственности деление умысла на прямой или косвенный практического значения не имеет. В то же время различие между умыслом и неосторожностью играет определенную роль, т.к. от формы вины в ряде случаев зависит вид материальной ответственности (ограниченная или полная).

Доказывать вину работника должен работодатель, которому причинен ущерб и который ставит вопрос о его возмещении. Из этого правила сделано исключение в отношении материально ответственных лиц, к которым применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата или порча произошли не по их вине. При отсутствии таких доказательств они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работника перед работодателем за причиненный ущерб может быть ограниченной или полной, коллективной или индивидуальной.

**Ограниченная материальная ответственность** предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (ст. 241 ТК РФ). Трудовой кодекс не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, но, как показывает практика, наиболее типичными случаями являются следующие:

- порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, изделий (продукции), а также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;
- недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

**Полная материальная ответственность** называется так потому, что работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. В соответствии с ч. 3 ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность для работников в возрасте до восемнадцати лет может быть лишь в случаях: умышленного причинения ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения. Статья 243 ТК РФ устанавливает **случаи полной материальной ответственности**. К ним относятся:

- если в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (например, на кассиров, инкассаторов, работников связи, работающих с переводами, бандеролями);

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (например, бригадир по доверенности членов бригады получил для них заработную плату и потерял ее);

- умышленное причинение ущерба (в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба);

- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (например, хищения). Если же виновный работник будет освобожден от наказания вследствие акта амнистии, то это не является основанием для освобождения его от полной материальной ответственности;

- причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом (например, вынесено постановление об административном наказании водителю, виновному в дорожно-транспортном происшествии);

- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую, иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (например, причинение ущерба поломкой оборудования, когда в рабочее время токарь использует станок для изготовления ключей, деталей для своего гаража; или водитель использовал после работы служебный автомобиль в личных целях, и в результате аварии он был поврежден).

Часть 2 ст. 243 ТК РФ предусматривает, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Руководитель организации, согласно ст. 277 ТК РФ, несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. При этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Перечень случаев полной материальной ответственности установлен федеральным законодательством. В других случаях полная материальная ответственность не может быть возложена на работника, даже если подобное условие включено в его трудовой договор. На основании ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников,

установленный трудовым законодательством, и подобные условия трудового договора не подлежат применению. Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора, но при этом договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ <165>. Постановлением Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 <166> утверждены такие перечни. Среди категорий работников указаны: кассир, товаровед, лаборант кафедры, методист кафедры, контролер, фармацевт и др. Материальная ответственность для работников наступает за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи, перевозки или применения в процессе производства. Под необеспечением сохранности понимается как недостача, так и порча ценностей.

-----  
<165> СЗ РФ. 2002. N 47. Ст. 4678.

<166> Бюллетень Министерства труда РФ. 2003. N 2.

**Коллективная (бригадная) материальная ответственность** устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник находился в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

В настоящее время действуют типовые формы договора о **полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности**, утв. Постановлением Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85.

### 13.3. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником

Статья 247 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Проверка для определения размера ущерба проводится работодателем самостоятельно или специально созданной комиссией с участием специалистов. В обязательном порядке работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления такого объяснения составляется соответствующий акт. Работник вправе ознакомиться со всеми материалами проведенной проверки. Если работник не согласен с выводами, сделанными в результате проверки, он вправе обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

По общему правилу размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба в данной местности, но не может быть ниже стоимости имущества, основанной на данных бухгалтерского учета. При этом учитывается степень износа такого имущества. Размер ущерба подтверждается документально в соответствии с нормами Федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402 "О бухгалтерском учете" (в ред. от 31.12.2017) <167>.

-----  
<167> СЗ РФ. 2011. N 50. Ст. 7344; СПС "КонсультантПлюс".

В отличие от КЗоТ РФ 1971 г. Трудовой кодекс предусматривает возможность для работодателя отказаться от взыскания с работника материального ущерба полностью или частично (ст. 240 ТК РФ). Такое право работодателя в случаях, предусмотренных учредительными документами организации, может быть ограничено собственником имущества организации.

ТК РФ предусмотрено три варианта возмещения работником причиненного ущерба. Возмещение ущерба, причиненного работником работодателю, может быть добровольным, по распоряжению работодателя, в судебном порядке.

Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Соглашением сторон может быть обусловлена рассрочка платежа. При этом работник обязан представить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Передача для возмещения ущерба равноценного имущества или исправление поврежденного имущества допускается только с согласия работодателя.

В судебном порядке взыскание осуществляется в следующих случаях:

- если невозможно взыскать ущерб по распоряжению (в случае пропуска срока для его издания или в случае увольнения работника);
- если работник не согласен добровольно возместить ущерб;
- если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок;
- если работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб;
- если работник не возместил затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя (например, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении);
- если работодатель возместил ущерб, причиненный работником, третьим лицам и предъявил иск в порядке регресса виновному работнику.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения такого ущерба (ст. 392 ТК РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействия), которыми причинен ущерб работодателю.

При несоблюдении работодателем установленного законодательством порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Статья 250 ТК РФ запрещает снижение размера ущерба, причиненного в результате преступления, совершенного с корыстной целью (например, кражи, мошенничества). Снижение размера ущерба допустимо в случаях полной и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива

(бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера). Уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

С учетом положения ч. 1 ст. 232 ТК РФ о том, что обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, делается вывод, что дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ), в соответствии со ст. 24 ГПК РФ рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела разрешаются в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ. По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из ч. 2 ст. 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

#### 13.4. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель как сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, обязан возместить его в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами. Иными словами, материальная ответственность всегда наступает в полном размере и не может быть снижена в договорном порядке.

Материальная ответственность работодателя перед работником регулируется гл. 38 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ней наступление материальной ответственности работодателя возможно в следующих случаях:

- возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться: незаконное отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ), незаконный перевод (ст. ст. 72.1 - 73 ТК РФ), незаконное увольнение (ст. ст. 77 - 84 ТК РФ), отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (ст. ст. 389, 396, 357 ТК РФ), задержка выдачи трудовой книжки (ст. ст. 62, 84.1 ТК РФ), внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 66 ТК РФ);

- возмещение ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);

- возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя (ст. 237 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. ст. 136, 140, 141, 142, 236 ТК РФ);

- при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Статья 234 ТК РФ обязывает работодателя возместить работнику не полученный им заработок в тех случаях, когда работник был лишен возможности исполнять свои трудовые обязанности.

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается на основании ст. 235 ТК РФ. К основаниям привлечения работодателя к материальной ответственности по названной статье относятся: повреждение одежды при исполнении трудовых обязанностей; утрата вещей из гардероба или в местах, отведенных для хранения; утрата или повреждение другого личного имущества, которое с



согласия или введом работодателя используется в процессе трудовой деятельности. Ущерб возмещается в полном объеме. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ущерба и принять решение в десятидневный срок. При несогласии работника с решением работодателя работник имеет право обратиться в суд.

Работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями (например, в случае незаконного перевода, незаконного увольнения, в случае дискриминации в сфере труда). Моральным вредом являются физические и нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими личные или имущественные права гражданина либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага (ст. 151 ГК РФ). Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы (п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (в ред. от 06.02.2007) <168>). Размер морального вреда должен определяться сторонами трудового договора. В случае, если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, работник вправе обратиться в суд. Наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияют на право работника обратиться с требованием о компенсации морального вреда.

-----

<168> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 5; СПС "КонсультантПлюс".

Трудовой кодекс РФ в ст. 236 установил правила материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. В этом случае работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы (заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Формула для расчета процентов (компенсации) работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат выглядит следующим образом:

$$\text{Сумма задолженности} \times \text{ключевая ставка Банка России} / \\ / 100 / 150 \times \text{количество дней задержки выплаты.}$$

Рассмотрим это на примере. Допустим, зарплата работника согласно трудовому договору составляет 20 000 рублей; выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца (10 000 рублей) и за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным (10 000 рублей). За первую половину марта выплату заработной платы работодатель задержал, и выплата была произведена не 20 марта, а 5 апреля (вместе со второй выплатой за отработанный март). Обратим внимание на то, что в нашем примере суммы условны, без учета НДФЛ и иных удержаний. Проценты (компенсацию) за задержку выплаты заработной платы следует начислять на сумму, которая будет выдана работнику. Расчет процентов будет производиться следующим образом: Период задержки выплаты заработной платы составляет 15 дней (с 21 марта по 5 апреля). Ключевая ставка ЦБ РФ составляет на этот период 8 процентов годовых. Минимальный размер процентов согласно ст. 236 ТК РФ составляет 1/150.

$$10\,000 \text{ (сумма задолженности)} \times 8 \text{ (ключевая ставка ЦБ РФ)} / \\ / 100 / 150 \times 15 \text{ (количество дней задержки)} = 80 \text{ рублей.}$$

Если в указанный период просрочки ключевая ставка ЦБ РФ менялась, то сумму компенсации (процентов) следует рассчитывать по периодам, в которых действовали разные размеры ключевой ставки ЦБ РФ.

Важно обратить внимание на то обстоятельство, что обязанность по выплате указанной денежной

компенсации, согласно ст. 236 ТК РФ, возникает независимо от наличия вины работодателя.

Локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором размер денежной компенсации может быть увеличен. Рассматривая иск о задержке выплаты заработной платы, суд вправе потребовать предъявить локальный нормативный акт, коллективный договор или трудовой договор. И если там значится размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику, то сумма денежной компенсации будет рассчитываться с учетом именно этого размера (при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ).

С 3 октября 2016 г. изменены сроки обращения в суд по делам о задержке выплаты заработной платы. Работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 392 ТК РФ).

Работодатели несут материальную ответственность за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ (с изм.) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" <169>. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо смертью физических лиц вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, являются объектом обязательного социального страхования. Названный Федеральный закон предусматривает права, обязанности и ответственность субъектов страхования, а также называет виды обеспечения по страхованию. Возможны следующие виды возмещения вреда работнику: возмещение потерянного заработка в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем; единовременное пособие; возмещение морального вреда.

-----

<169> Рос. газета. 1998. 12 авг.; СПС "КонсультантПлюс".

В настоящее время указанные виды возмещения вреда работнику (кроме морального вреда) производятся не работодателями из собственных средств, а Фондом социального страхования РФ (страховщиком), в который работодатели (страхователи) вносят страховые взносы за работников. Эти отношения выходят за рамки трудового права, поэтому вопросы возмещения вреда отошли к отрасли права социального обеспечения.

## Глава 14. ОХРАНА ТРУДА

### 14.1. Понятие, значение и содержание охраны труда

**Охрана труда** в широком смысле слова - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Охрана труда как институт трудового права** - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт охрана труда включает в себя нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной

трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Охрана труда имеет **социальное, экономическое и правовое значение**. Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

Статья 37 Конституции РФ декларирует, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Основными нормативными актами об охране труда являются Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) "Об основах охраны здоровья граждан"; ТК РФ, содержащий раздел X "Охрана труда", устанавливающий требования охраны труда, организацию охраны труда, обеспечение прав работников на охрану труда. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426 "О специальной оценке условий труда" <170> устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда. В систему источников по охране труда включаются и иные нормативные правовые акты. В настоящее время действуют единые отраслевые и межотраслевые правила по технике безопасности и производственной гигиене труда, многие из которых в целях унификации требований по охране труда взяты в стандарты, и разработана федеральная и отраслевая система стандартов безопасности труда.

-----

<170> СЗ РФ. 2013. N 52. Ст. 6991; СПС "КонсультантПлюс".

Каждый работник имеет право на охрану труда, которое является основным правом, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ и ст. ст. 21 и 219 ТК РФ. Право на охрану труда работник реализует в процессе трудовой деятельности. При этом работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

Содержание права на охрану труда включает право работника:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным

органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;

- обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 220 Трудового кодекса РФ закрепляет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

#### 14.2. Специальная оценка условий труда

Отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, являются предметом регулирования Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426 "О специальной оценке условий труда" <171>.

-----

<171> СЗ РФ. 2013. N 52. Ст. 6991; СПС "КонсультантПлюс".

**Специальная оценка условий** труда представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По общему правилу специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Для некоторых категорий работников специальная оценка условий труда не проводится вообще, например, в отношении условий труда надомников (ст. 310 ТК РФ), дистанционных работников (ст. 312.1 ТК РФ), работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ст. 303 ТК РФ).

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Для проведения специальной оценки условий труда работодателем приказом образуется комиссия (число членов должно быть нечетным), а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников). Возглавляет комиссию работодатель или его представитель.

Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена Приказом Минтруда РФ от 24 января 2014 г. N 33н (в ред. от 14.11.2016).

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается в территориальный орган федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения **декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда**. Декларация действительна в течение пяти лет.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. В ст. 14 Закона о специальной оценке условий труда дана классификация условий труда. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. **Оптимальными условиями труда** (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека. **Допустимыми условиями труда** (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). **Вредными условиями труда** (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. **Опасными условиями труда** (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

По результатам проведения специальной оценки условий труда составляется отчет, форма которого утверждена Приказом Минтруда от 24 января 2014 г. N 33н (в ред. от 14.11.2016). В отчет включаются карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах.

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте (ст. 4 Федерального закона "О специальной оценке условий труда"). Работник имеет право присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте; обращаться к работодателю, эксперту, проводящему специальную оценку условий труда, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке (ст. 26 Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться: для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников; информирования работников о существующем риске повреждения их здоровья; обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты; организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников; установления работникам предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций; оценки уровней профессиональных рисков и др.

За нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда установлена административная ответственность. Так, по ст. 14.54 КоАП РФ за нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, возможно наложение административного штрафа на должностных

лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей. За совершение названного административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

### 14.3. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Трудовой кодекс РФ посвятил вопросам расследования и учета несчастных случаев на производстве статьи 227 - 231. Некоторые из них по объему очень большие (2 страницы) и по форме изложения похожи на инструкции.

Кроме Кодекса, основными нормативными актами по этому вопросу являются Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве" <172>, Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях <173>, утв. Постановлением Министерства труда РФ от 24 октября 2002 г. N 73 (в ред. от 14.11.2016); Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний <174>, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967 (в ред. от 24.12.2014).

-----

<172> СЗ РФ. 2002. N 36. Ст. 3497; СПС "КонсультантПлюс".

<173> Бюллетень нормативных актов РФ. 2003. N 2; СПС "КонсультантПлюс".

<174> СЗ РФ. 2000. N 52. Ст. 5149; СПС "КонсультантПлюс".

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками (то есть лицами, работающими по трудовому договору) и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, также относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя. В статье

228 ТК РФ законодатель указывает обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Работодатель обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию; принять меры по предотвращению аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; сохранить до начала расследования обстановку происшествия, сделать фотографии, схемы и т.п.; обеспечить своевременное расследование несчастного случая и оформление необходимых материалов в соответствии с требованиями Кодекса; немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщения в соответствующие органы и организации. Так, согласно ст. 228.1 ТК РФ, при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае со смертельным исходом работодатель в течение суток обязан сообщить:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации или орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- территориальные объединения организаций профсоюзов;
- территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно должен создать **комиссию** в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если несчастный случай на производстве произошел у работодателя - физического лица, то в его расследовании принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольном территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Статья 229.1 ТК РФ предусматривает **сроки расследования несчастных случаев**. Так, расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней. Если о несчастном случае работодателю не было своевременно сообщено или нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, то такие несчастные случаи расследуются по заявлению пострадавшего (его доверенного лица) в течение одного месяца со дня поступления такого заявления.

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 24 февраля 2005 г. N 160 утверждена схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве <175>.

-----

<175> СПС "КонсультантПлюс".

Статья 229.2 ТК РФ называет примерный **перечень материалов расследования несчастного случая**. Так, материалы расследования включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда;
- другие документы по усмотрению комиссии. В зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая председателем комиссии определяется конкретный перечень материалов.



По каждому несчастному случаю на производстве оформляется **акт о несчастном случае на производстве** в двух экземплярах. При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно. В акте должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью (при наличии), а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. В трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве работодатель обязан выдать один экземпляр пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего. Второй экземпляр акта о несчастном случае на производстве вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

Расследование несчастных случаев на производстве может быть проведено без образования комиссии. Например, при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии; при проведении государственным инспектором труда дополнительного расследования несчастного случая, если утвержденный работодателем акт формы Н-1 составлен с нарушениями или не соответствует обстоятельствам.

Если при осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственным инспектором труда установлено, что утвержденный работодателем (его представителем) акт формы Н-1 составлен с нарушениями установленного порядка или не соответствует обстоятельствам и материалам расследования несчастного случая, государственный инспектор труда вправе обязать работодателя (его представителя) внести в него необходимые изменения и дополнения. В необходимых случаях государственным инспектором труда проводится дополнительное расследование несчастного случая (при необходимости - с участием пострадавшего или его доверенного лица, профсоюзного инспектора труда, должностных лиц иных органов государственного надзора и контроля, представителей страховщика). По результатам проведенного дополнительного расследования государственный инспектор труда оформляет акт о расследовании несчастного случая установленной формы и выдает соответствующее предписание. Предписание является обязательным для исполнения работодателем. Акты формы Н-1 по несчастным случаям на производстве, расследование которых проводилось без образования комиссии, оформляются работодателем на основании и в соответствии с заключением (актом о расследовании несчастного случая), составленным государственным инспектором труда, проводившим в установленном порядке расследование несчастного случая, о чем в акте формы Н-1 делается соответствующая запись (вместо подписей членов комиссии).

Каждый несчастный случай на производстве, оформленный в установленном порядке, регистрируется работодателем в **журнале регистрации несчастных случаев на производстве**. Форма журнала установлена Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 (в ред. от 24.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве" <176>. В журнале регистрации отражаются сведения: о дате и времени несчастного случая; Ф.И.О. пострадавшего, его год рождения и продолжительность стажа; должность пострадавшего; вид происшествия; описание обстоятельств, при которых произошел несчастный случай; N акта формы Н-1, дата его утверждения; последствия несчастного случая (количество дней нетрудоспособности, инвалидный или смертельный исход); принятые меры по устранению причин несчастного случая. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве подлежит хранению в организации в течение 45 лет.

-----  
<176> СПС "КонсультантПлюс".

Все разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда, решения которых могут быть обжалованы в суд (ст. 231 ТК РФ).

## Глава 15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

### 15.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Трудовой кодекс РФ в главе 44 закрепил особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

**Совместительство** - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Таким образом, у лица, работавшего по совместительству, как минимум два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству. Работа по совместительству допускается у нескольких работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Необходимыми условиями трудового договора, устанавливаемыми соглашением сторон, являются объем трудовой функции, режим рабочего дня, оплата труда. На основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ с лицами, работающими в данной организации по совместительству, заключается срочный трудовой договор. Срок трудового договора о работе по совместительству устанавливается по соглашению сторон.

Различают внутреннее (по месту основной работы) и внешнее (у другого работодателя) совместительство. По общему правилу никаких разрешений для поступлений на работу в порядке **внешнего совместительства** не требуется, за исключением руководителя организации. Так, руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации (ст. 276 ТК РФ). Статья 283 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу в порядке **внешнего совместительства**. Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; на работу, требующую специальных знаний, - диплом или иной документ об образовании и (или) о квалификации; при приеме на работу с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Руководитель кадровой службы обычно требует от поступающего на работу копию трудовой книжки (выписку из трудовой книжки) для того, чтобы документально подтвердить факт основной работы и трудовой стаж работника.

По желанию работника о работе по совместительству может быть внесена запись в трудовую книжку. Запись производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы (п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек <177>).

-----

<177> Российская газета. 2003. 19 нояб.

Законодательством установлены ограничения возможности работы по совместительству для работников отдельных категорий в связи с особым характером выполняемой ими работы, а также по мотивам охраны труда. Статья 282 ТК РФ запрещает работу по совместительству для лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Работа по совместительству выполняется на условиях неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, т.е. за фактически выполненную работу. Закон не гарантирует, что заработная плата по совместительству не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В целях охраны здоровья граждан законодатель ограничил время работы по совместительству. Согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей, он может выполнять работу по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Совместители имеют право на отпуск или замену его денежной компенсацией при увольнении. Ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Эта обязанность работодателя наступает и в том случае, если работник не отработал по совмещаемой работе шести месяцев. В этом случае отпуск предоставляется авансом и должен быть оплачен полностью. Если же с совместителем расторгается трудовой договор до окончания того рабочего года, в счет которого он получил отпуск, то из заработной платы производится удержание на основании ст. 137 ТК РФ.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работник вправе обратиться с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если работник обратился с подобным заявлением, то работодатель обязан предоставить такой отпуск.

В связи с тем что лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ), работники, работавшие по совместительству, не вправе претендовать на эти гарантии и компенсации по совмещаемой работе (например, на оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно). Что касается других гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективными договорами, то они предоставляются совместителям в полном объеме (например, гарантии при расторжении трудового договора - выплата выходного пособия при увольнении с совмещаемой работы в связи с сокращением штата).

Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть прекращен как по общим основаниям, предусмотренным действующим законодательством, так и в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет основной. Это дополнительное основание прекращения трудового договора предусмотрено ст. 288 ТК РФ. Работодатель предупреждает совместителя в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Следует заметить, что увольнение совместителя в данном случае является правом работодателя, а не обязанностью, т.е. он может перевести совместителя с его согласия на другую работу.

В ТК РФ не все нормы, регулирующие отношения совместительства, изложены достаточно четко. Так, не вполне ясно (и по этому вопросу существуют различные точки зрения), сохраняет ли действие трудовой договор по совместительству в том случае, если работник прекратил трудовые отношения по основному месту работы или уволен по инициативе работодателя. Некоторые исследователи полагают, что при утрате работником основного места работы договор по совмещаемой работе все равно будет рассматриваться как договор с лицом, работающим по совместительству, а работодатель вправе уволить такого работника в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Другая точка зрения состоит в том, что работодатель не вправе принять подобное решение, т.к. утрачен основной признак работы по совместительству - выполнение трудовых обязанностей в свободное от основной работы время. Безусловно, законодатель должен внести в нормы, регулирующие совместительство, некоторую ясность по рассматриваемому вопросу.

Совместительство следует отличать от совмещения профессий (должностей). **Совмещение** - поручение работнику выполнения у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии или должности в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Выполнение дополнительной работы может быть поручено работнику с его письменного согласия. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может

осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности), если работник будет исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) выполняется за дополнительную оплату. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится определенная доплата. Размеры доплат устанавливаются по соглашению работника и работодателя с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Часть 4 ст. 60.2 ТК РФ предусматривает, что работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом письменно другую сторону не позднее чем за три рабочих дня.

#### 15.2. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

До принятия Трудового кодекса РФ особенности регулирования труда домашних работников были определены Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утв. Постановлением Госкомтруда СССР от 28 апреля 1987 г. <178>. Им же была утверждена форма договора. Труд лиц, работающих у граждан по договорам, применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг. К лицам, работающим у граждан по договорам, могут относиться секретари, библиотекари, водители автомашин и т.п. Цель их деятельности - личное обслуживание гражданина-работодателя.

-----

<178> Бюллетень ГКТ СССР. 1987. N 12.

В юридической литературе различались категории индивидуального нанимателя и индивидуального предпринимателя. Если индивидуальный наниматель принимает на работу лиц в целях извлечения прибыли, то он должен пройти государственную регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо использует чужой труд для обслуживания домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Глава 48 ТК РФ предусмотрела особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

Предметом договора является выполнение любой не запрещенной законом работы, определенной соглашением сторон трудового договора. Тогда как по общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять трудовую функцию, т.е. работать по определенной специальности, квалификации, должности.

Кроме общих обязанностей, предусмотренных законодательством для работодателей (оформить в письменной форме трудовой договор, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи, оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования), работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в соответствующем органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

В зависимости от статуса работодателя - физического лица, законодатель установил различные правила относительно ведения трудовых книжек работников. Так, работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в соответствии с законодательством. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным

предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, которых принимает впервые (ст. 309 ТК РФ). Документом, подтверждающим время работы у такого работодателя, является трудовой договор.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Одним из случаев, когда может быть заключен срочный трудовой договор, ст. 59 ТК РФ называет заключение договора с лицами, поступающими на работу к работодателям - физическим лицам.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются по соглашению сторон. Учитывая общее правило, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, продолжительность рабочей недели не может быть более 40 часов, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - менее 28 календарных дней.

Статья 306 ТК РФ установила сокращенный до 14 календарных дней срок предупреждения работодателем работника об изменении условий трудового договора, определенных сторонами при его заключении. По общему правилу работники должны быть уведомлены об изменении существенных условий трудового договора не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут как по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, так и по основаниям, установленным в самом договоре, например прекращение деятельности работодателем - физическим лицом, прекращение определенного рода (вида) деятельности и т.д. Установление дополнительных условий прекращения трудового договора не должно приводить к дискриминации работника в зависимости от пола, возраста и других признаков. Например, нельзя считать основанием прекращения трудового договора поступление работника в учебное заведение на заочную форму обучения, беременность женщины, достижение пенсионного возраста.

Сроки предупреждения о расторжении трудового договора, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, должны быть определены трудовым договором.

Выходное пособие и другие компенсационные выплаты, связанные с расторжением трудового договора, выплачиваются в том случае, если это предусмотрено трудовым договором.

Часть 3 ст. 307 ТК РФ устанавливает дополнительную обязанность для работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Так, при прекращении трудового договора с работником он обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Часть 4 ст. 307 ТК РФ предусматривает право работника обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора, если невозможно продолжать трудовые отношения, например, в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев.

Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде.

### 15.3. Особенности трудовой деятельности гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу

В случае направления работника на альтернативную гражданскую службу трудовой договор прекращается по п. 1 ст. 83 ТК РФ. При увольнении по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Прохождение в Российской Федерации альтернативной гражданской службы осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ (с изм.) "Об альтернативной гражданской службе" <179>, Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 мая

2004 г. N 256 (в ред. от 04.07.2017). Трудовая деятельность гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных вышеназванными Федеральным законом и Положением.

-----  
<179> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030; СПС "КонсультантПлюс".

Приказом Министерства труда РФ от 8 февраля 2017 г. N 152н утверждены Перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы. В предписании военного комиссариата указывается организация, в которую направляется гражданин для прохождения службы, и срок прибытия в эту организацию. По прибытии в организацию гражданин предъявляет работодателю следующие документы: предписание, паспорт, удостоверение и учетную карту, проездные документы, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы об образовании, квалификации. Работодатель заключает с гражданином срочный трудовой договор на период прохождения службы в этой организации. Оформление приема на работу осуществляется в соответствии с ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных специальным законодательством. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. Исполнение гражданином трудовых обязанностей осуществляется при необходимости без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени, если он участвует в мероприятиях, перечень которых определяется руководителем федерального органа исполнительной власти либо руководителем органа исполнительной власти субъекта РФ, в подведомственной организации которого гражданин проходит службу.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе:

- отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором;
- занимать руководящие должности;
- участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;
- совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;
- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями;
- покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем работодателя;
- прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;
- оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности (ст. 21 ФЗ N 113).

В срок службы не засчитываются: прогулы; время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем работникам, совмещающим работу с получением образования; время отстранения от работы по причине алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Отпуска предоставляются гражданам, проходящим службу, в соответствии с ТК РФ, но есть и особенности. Продолжительность отпуска увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно. Работодатель приобретает и выдает гражданину проездные документы к месту жительства и обратно, которые по окончании отпуска и прибытии сдаются работодателю.

Окончанием альтернативной гражданской службы считается день прекращения работодателем срочного трудового договора. Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностным лицом на основании представления к увольнению и оформляется приказом, который доводится до работодателя. Работодатель в соответствии с приказом в день увольнения (последний день работы) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, расторгает с ним срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает ему трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями. Работодатель после прекращения срочного трудового договора с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, обязан в течение трех рабочих дней уведомить об этом федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которому подведомственна организация.

#### 15.4. Особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 31.12.2017) <180> устанавливает особенности трудовой деятельности иностранных граждан на территории Российской Федерации. Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 409-ФЗ в Трудовой кодекс РФ была введена глава 50.1 "Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства". В названной главе Кодекса содержатся статьи, предусматривающие особенности заключения трудового договора (ст. 327.2), особенности переводов (ст. 327.4), особенности отстранения от работы (ст. 327.5), дополнительные основания прекращения трудового договора (ст. 327.6). Законодатель устанавливает дополнительные условия, определяющие возможность вступления иностранных граждан в трудовые отношения на территории Российской Федерации, а также устанавливает дополнительные требования к порядку их оформления.

-----

<180> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032; СПС "КонсультантПлюс".

Общим условием для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина на территории Российской Федерации является достижение 18-летнего возраста. Право иностранных граждан вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет закреплено в ст. 327.1 ТК РФ. Таким образом, по сравнению с российскими гражданами, которые по общему правилу могут заключать трудовой договор с 16 лет, иностранные граждане значительно ограничены в такой возможности.

С иностранными гражданами может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, - срочный трудовой договор.

Закон предусматривает разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников в России, т.е., прежде чем заключить трудовой договор, работодатель обязан иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин, временно пребывающий на территории Российской Федерации, должен иметь разрешение на работу или патент. Отсутствие разрешений является основанием для прекращения заключенного трудового договора вследствие нарушений установленных обязательных правил при заключении трудового договора (п. 11 ст. 77 ТК РФ).

Разрешение на привлечение и использование иностранных работников выдается работодателю для каждого временно пребывающего на территории Российской Федерации иностранного гражданина. Размер платы за выдачу разрешений установлен ст. 333.28 НК РФ: за выдачу разрешений на привлечение и использование иностранных работников - 10 000 рублей за каждого привлекаемого иностранного работника; за выдачу разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства - 3 500 рублей <181>.

-----

<181> См.: ст. 333.28 Налогового кодекса РФ // СПС "КонсультантПлюс".

КоАП РФ устанавливает определенные условия для работодателей. Так, привлекать иностранных граждан вправе работодатели, не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудового договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан.

Для получения патента иностранный гражданин в течение тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции следующие документы:

- 1) заявление о выдаче патента;
- 2) документ, удостоверяющий личность;
- 3) миграционную карту с указанием работы как цели визита в Российскую Федерацию;
- 4) договор (полис) добровольного медицинского страхования либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией, находящейся в субъекте Российской Федерации, на территории которого иностранный гражданин намеревается осуществлять трудовую деятельность;
- 5) документы, подтверждающие отсутствие заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, предусмотренных Перечнем, а также сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);
- 6) документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации.

Патент или уведомление об отказе в его выдаче выдается не позднее десяти рабочих дней со дня принятия от иностранного гражданина заявления о выдаче патента. Приказом МВД России от 19 июня 2017 г. N 391 <182> утверждена форма бланка патента, выдаваемого иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы.

-----

<182> СПС "КонсультантПлюс".

Патент выдается иностранному гражданину на срок от одного до двенадцати месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

Статья 327.2 ТК РФ предусматривает дополнительные по сравнению со ст. 57 ТК РФ сведения, которые указываются в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином. К ним относятся сведения:

- о разрешении на работу или патенте (для временно пребывающих в Российской Федерации иностранных граждан);
- разрешении на временное проживание в Российской Федерации (для временно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан);
- виде на жительство (для постоянно проживающих на территории Российской Федерации иностранных граждан).

При заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин предъявляет работодателю наряду с документами, указанными в ст. 65 ТК РФ, дополнительно: договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в Российской Федерации, вид на жительство. Разрешение на работу может быть



предъявлено иностранным гражданином работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. По общему правилу при заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин не предъявляет работодателю документы воинского учета (ст. 327.3 ТК РФ).

Учитывая требования законодательства о том, что работодатель может принимать у работников только трудовые книжки советского (1974 г.) и российского (2004 г.) образца, при приеме на работу иностранного гражданина, имеющего трудовую книжку иностранного государства, работодатель должен завести новую трудовую книжку на основании ст. 65 ТК РФ <183>.

-----  
<183> Письмо Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2005 г. N 908-6-1 "Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника" // СПС "КонсультантПлюс".

При осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) добровольного медицинского страхования либо иметь право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг (п. 10 ст. 13 ФЗ N 115).

Пункт 7 ст. 13.3 Федерального закона N 115-ФЗ предусматривает обязанность иностранного гражданина в течение двух месяцев со дня выдачи патента представить лично либо направить заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции, выдавший патент, копию трудового договора.

В соответствии с Указом Президента РФ от 5 апреля 2016 г. N 156 <184> упразднена Федеральная миграционная служба России, а ее функции и полномочия переданы в Главное управление по вопросам миграции МВД РФ.

-----  
<184> Указ Президента РФ от 5 апреля 2016 г. N 156 "О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции" // СПС "КонсультантПлюс".

Статья 227.1 НК РФ устанавливает размер суммы и порядок уплаты налога на доходы физических лиц от осуществления трудовой деятельности по найму в Российской Федерации на основании патента, выданного в соответствии с Федеральным законом N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", следующими категориями иностранных граждан:

- 1) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму у физических лиц для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;
- 2) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму в организациях и (или) у индивидуальных предпринимателей, а также у занимающихся частной практикой нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и других лиц, занимающихся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой.

Фиксированные авансовые платежи по налогу уплачиваются за период действия патента в размере 1 200 рублей в месяц.

В п. 4.5 ст. 13 Федерального закона N 115-ФЗ указаны категории иностранных граждан, которых работодатель имеет право привлекать и использовать без разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если они:

- 1) прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы;

2) являются высококвалифицированными специалистами (членами его семьи) и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации;

3) обучаются в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию.

Федеральный закон N 115 предусматривает также особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами - высококвалифицированными специалистами (ст. 13.2); особенности осуществления трудовой деятельности отдельными категориями иностранных граждан, обучающихся в Российской Федерации по очной форме (ст. 13.4).

Правовой статус иностранных граждан значительно ограничен. Так, иностранный гражданин не имеет права: находиться на государственной гражданской службе (ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (с изм.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" <185>); находиться на муниципальной службе (ст. 13 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ (с изм.) "О муниципальной службе в Российской Федерации" <186>); замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации; быть командиром воздушного судна гражданской авиации; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации, и др.

-----

<185> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".

<186> СЗ РФ. 2007. N 10. Ст. 1152; СПС "КонсультантПлюс".

Пункт 4.2 ст. 13 Федерального закона N 115-ФЗ предусматривает, что временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Работодатель не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу.

Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание (п. 5 ст. 13 ФЗ N 115).

Трудовые договоры с работниками-иностранцами могут быть прекращены не только по общим основаниям, но и по дополнительным основаниям, указанным в ст. 327.6 ТК РФ. К таким дополнительным основаниям относятся: приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников; аннулирование разрешения на работу или патента; аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации; аннулирование вида на жительство в Российской Федерации; окончание срока действия разрешения на работу или патента; окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации; окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации; окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином; приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства; и др. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином, закреплены в ст. 327.7 ТК РФ.

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности

иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Уведомление может быть направлено работодателем на бумажном носителе либо подано в форме электронного документа с использованием сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг (п. 8 ст. 13 ФЗ N 115). За неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, ст. 18.15 КоАП РФ установлена административная ответственность.

В КоАП РФ предусмотрена также административная ответственность для граждан, должностных лиц, юридических лиц за нарушение установленных норм, касающихся использования иностранной рабочей силы.

Статья 18.10 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации. Так, осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента, если они требуются в соответствии с федеральным законом, либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, либо осуществление трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового. За повторное совершение в течение одного года иностранным гражданином или лицом без гражданства такого административного правонарушения предусмотрено наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации.

Статья 18.15 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Так, незаконным является привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства, если у него отсутствует разрешение на работу либо патент (если они требуются); а также если иностранный гражданин или лицо без гражданства привлекается по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте; либо вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание. Такое административное правонарушение влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Часть 2 ст. 18.15 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Подобное правонарушение влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Следует заметить, что в случае незаконного привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность, установленная ст. 18.15 КоАП РФ, наступает за нарушение правил привлечения к

трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников) в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

#### 15.5. Особенности регулирования труда руководителя организации

Трудовой кодекс Российской Федерации рассматривает трудовые отношения с участием руководителя организации в рамках предмета трудового права. Глава 43 ТК РФ содержит особенности регулирования труда руководителя организации. Заметим, что до принятия ТК РФ в науке трудового и гражданского права велась дискуссия о природе таких отношений и отраслевой принадлежности правового статуса руководителя организации.

В ст. 273 ТК РФ дано следующее определение руководителя организации: это физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Руководитель организации относится к специальным субъектам трудового права <187>. Полномочия руководителя организации по управлению организацией, определенные законодательством и иными нормативными правовыми актами, являются компетенцией органа юридического лица. Однако и сам руководитель состоит в трудовом правоотношении с возглавляемым им юридическим лицом, поэтому он рассматривается как специфический субъект трудового права. Трудовая правосубъектность руководителя двуедина. Данное правовое свойство складывается из следующих правовых категорий: общая трудовая правосубъектность руководителя организации, являющегося наемным работником, и специальная правосубъектность руководителя, обусловленная его особым статусом в рамках процесса совместного труда.

-----  
<187> См.: Замордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 19; Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 14.

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 32.11 КоАП РФ предусматривает, что при заключении договора (контракта) уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. Уполномоченным органом, осуществляющим формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц, является Федеральная налоговая служба России <188>. Сведения предоставляются в форме выписки из реестра и справки об отсутствии запрашиваемой информации <189>.

-----  
<188> Постановление Правительства РФ от 30 сентября 2004 г. N 506 (в ред. от 23.09.2017) "Об утверждении Положения о Федеральной налоговой службе" // СЗ РФ. 2004. N 40. Ст. 3961; СПС "КонсультантПлюс".

<189> Приказ ФНС России от 31 декабря 2014 г. N НД-7-14/700@ "Об утверждении порядка

предоставления сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, форм выписки из реестра дисквалифицированных лиц и справки об отсутствии запрашиваемой информации" // СПС "КонсультантПлюс".

С руководителем организации может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор. Если в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, то срок его действия определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Согласно ст. 275 ТК РФ трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность).

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 <190>. Статья 275 ТК РФ устанавливает дополнительное требование для лица, поступающего на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения. Так, при поступлении на работу такие лица обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

-----

<190> СПС "КонсультантПлюс".

Пункт 27 ст. 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ <191> предусматривает условия трудового договора с руководителем бюджетного учреждения. Так, орган государственной власти (государственный орган), орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения, при заключении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения предусматривает в нем: 1) права и обязанности руководителя; 2) показатели оценки эффективности и результативности его деятельности; 3) условия оплаты труда руководителя; 4) срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения; 5) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

-----

<191> СПС "КонсультантПлюс".

Руководитель организации может занимать должности с различными наименованиями. Конкретное наименование должности руководителя организации в рамках его общего правового статуса должно быть указано в законе, учредительных актах, штатном расписании, должностных инструкциях, в трудовом договоре.

Во многих федеральных законах для обозначения должности руководителя организации применяются различные термины: "директор", "генеральный директор", "главный врач", "управляющий", "начальник", "ректор", "председатель", "командир воинской части" и другие. Понятие "руководитель" не может использоваться в сочетании с названиями должностей соответствующих руководителей организаций или в структуре таких названий <192>.

-----

<192> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 12.

Позитивным моментом в законодательстве является закрепление нормы, ограничивающей право

руководителя организации беспрепятственно совмещать свою работу с оплачиваемыми должностями в других организациях. Статья 276 ТК РФ предусматривает, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Установление полной материальной ответственности (ст. 277 ТК РФ) для руководителя организации как раньше, так и в настоящее время большинством специалистов признается вполне оправданным и объясняется особым характером деятельности руководителя организации. Следует признать, что нормы гражданского законодательства, предусматривающие возможность взыскания убытков в полном размере, в том числе упущенную выгоду, в большей степени соответствуют природе отношений, складывающихся в условиях предпринимательской деятельности. Представляется, что именно поэтому законодатель в ч. 2 ст. 277 ТК РФ предусмотрел возможность возмещения руководителем причиненных организации убытков по нормам гражданского законодательства в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В научной литературе высказано мнение о необходимости законодательно разграничить материальную ответственность руководителей организаций в зависимости от организационно-правовой формы организации, освободив от возмещения убытков с учетом неполученных доходов руководителей организаций, в которых получение таких доходов не является целью их создания и деятельности. В отношении руководителей коммерческих организаций было бы верным дифференцировать правила материальной ответственности в зависимости от вида причиненного ущерба: ущерб, причиненный в результате собственно предпринимательской деятельности (в том числе в результате работы с акциями), возмещается с учетом всех потерь (убытки в полном объеме), а ущерб, причиненный излишними выплатами по вине руководителя, например, при незаконном лишении работника возможности трудиться, - в размере прямых потерь (как и раньше - в размере прямого действительного ущерба) <193>.

-----  
<193> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Сенигиной. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2012. С. 128.

Руководитель организации может быть уволен как по общим основаниям и с соблюдением общих правил, установленных для прекращения трудового договора с любыми работниками организации, так и по дополнительным основаниям, указанным в ст. 278 ТК РФ или установленным непосредственно в трудовом договоре.

Специальные основания увольнения руководителей организации предусмотрены ст. 81 ТК РФ: смена собственника имущества организации (п. 4); принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9); однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 10).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 24.11.2015 N 52) <194> указал, что увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по данному основанию при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации (п. 32).

-----  
<194> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; СПС "КонсультантПлюс".

Увольнение руководителя организации по специальным основаниям, предусмотренным п. п. 9 - 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является мерой дисциплинарного взыскания. Привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности должно осуществляться с применением общих правил, установленных ст. ст. 192 и 193 ТК РФ. Основанием для применения дисциплинарного взыскания является

дисциплинарный проступок, то есть противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей. Это может быть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и др. Для руководителей организаций установлены некоторые запреты и ограничения, нарушение которых также может быть основанием для привлечения их к дисциплинарной ответственности.

Специальные основания прекращения трудового договора могут быть предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами (например, прекращение трудового договора с руководителем (ректором) государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования по достижении предельного возраста для замещения соответствующей должности по ст. 336 ТК РФ).

Помимо указанных выше оснований, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК РФ:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора;

3) несоблюдение установленного в соответствии со ст. 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

4) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 280 ТК РФ предусматривает право руководителя организации на досрочное расторжение трудового договора по собственной инициативе. Руководитель в этом случае должен предупредить работодателя (собственника имущества) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Согласно ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами. То есть руководитель организации включен в субъектный состав лиц, ответственных за неисполнение полномочий работодателя. В отношении руководителя организации судом может быть применено такое административное наказание, как дисквалификация на срок от шести месяцев до трех лет. Трудовое законодательство не определяет правил и оснований ограничения трудовой правосубъектности. Ограничение трудовой правосубъектности руководителя организации осуществляется исключительно на основании норм административного или уголовного права в судебном порядке. Суд в соответствии с УК РФ или КоАП РФ может лишить гражданина в случае совершения им преступления или административного правонарушения возможности заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности <195>.

-----  
<195> См.: Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Сенигиной. Саратов: Изд-во Саратовского государственного университета, 2012. С. 63.

## **Глава 16. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

### **16.1. Понятие, виды и причины трудовых споров**

Конституцией РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Закрепление этого права является важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих

граждан.

В литературе наряду с термином "трудовой спор" часто встречается и словосочетание "трудовой конфликт". Так, А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов считают, что объектом трудового конфликта выступают трудовые отношения и условия их обеспечения. Трудовой конфликт - более широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов. Например, забастовки или демонстрации могут сопровождаться требованиями не только повышения заработной платы, но и политическими требованиями. Поэтому трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и неправовыми средствами <196>.

-----  
<196> См.: Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник. М., 1999. С. 376.

Согласно определению, представленному в Толковом словаре русского языка, конфликт - это "столкновение противоположных взглядов, стремлений, серьезные разногласия, острый спор, влекущий за собой более сложные формы борьбы" <197>; а спор - "словесное состязание при обсуждении чего-либо, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, право, притязание на владение чем-либо, разрешаемое судом" <198>. Понятно, что применение этих определений как синонимов нежелательно. Термин "трудовой конфликт" употребляется, когда речь идет о коллективных спорах. Трудовой конфликт зачастую трактуют как стадию, предшествующую трудовому спору.

-----  
<197> Толковый словарь русского языка: В 4-х т. М., 1986. Т. 2. С. 96.

<198> Толковый словарь русского языка: В 4-х т. М., 1988. Т. 4. С. 228.

В широком смысле трудовые споры представляют собой не что иное, как разновидность социального конфликта. В более узком понимании трудовой спор следует рассматривать как юридический конфликт, определяемый как "противоборство субъектов права, в связи с применением, нарушением или толкованием правовых норм" <199>. Обобщая основные научные подходы к этому вопросу, В.Н. Скобелкин приходит к выводу о том, что трудовые споры следует считать подотраслью трудового права, состоящей из Общей и Особенной частей. Общая часть, по его мнению, включает в себя положения о понятии, причинах, видах, субъектах трудовых отношений, содержании трудовых споров, их подведомственности, принципах рассмотрения, источниках правового регулирования и др. Особенная же часть регулирует порядок рассмотрения трудовых споров в устанавливаемых законодательством органах <200>.

-----  
<199> Кудрявцев В.Н. Юридический конфликт // Государство и право. 1995. N 9.

<200> См.: Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав. Нормы и правоотношения. М., 1982.

До принятия Трудового кодекса РФ законодательство, к сожалению, не содержало однозначного определения трудовых споров. Давая в ст. 2 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (утратил силу) определение данного вида, законодатель обошел вниманием институт индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ исправил это упущение, сформулировав в ст. 381 определение понятия этого вида споров.

В учебной и монографической литературе понятие трудовых споров чаще определяется через категорию "разногласия", что также не бесспорно. Словарь русского языка содержит следующее определение: "разногласия - отсутствие согласия вследствие несходства во мнениях, взглядах, интересах; противоречие, несогласованность (слов, мыслей)" <201>. Принимая разницу в значениях этих слов, В.И. Смолярчук разводит эти понятия, утверждая, что разногласия предшествуют трудовому спору. "Для преодоления разногласий сторонами ведутся взаимные переговоры, а если этим способом разногласия не устранены, создается почва для перерастания их в трудовой спор, который, в отличие от разногласий, рассматривается в установленном порядке специально учрежденными органами" <202>.



-----  
<201> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. С. 375.

<202> Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии прав рабочих и служащих. М., 1966.

Рассматривая соотношение этих понятий в юридическом смысле, стоит согласиться с теми авторами, которые определяют трудовые споры как неурегулированные разногласия, переданные на рассмотрение юрисдикционного органа и разрешаемые в установленном законом порядке. Подобное определение нашло отражение в ст. 381 Трудового кодекса РФ. Согласно этой статье **индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В определениях, встречающихся в литературе, к субъектам трудового спора относятся работники, трудовой коллектив, работодатель. Трудовой кодекс РФ причисляет к ним и лиц, изъявивших желание заключить трудовой договор. Это позитивный момент, т.к. по КЗоТ РФ 1971 г. лица, которым отказано в приеме на работу, были лишены возможности защиты своих прав.

Считается, что трудовые споры обусловлены несколькими обстоятельствами: несоблюдением закона и нарушением прав работника работодателем; противоречиями или недостатками в законодательстве. На первый взгляд может показаться, что все дело в обстоятельствах чисто юридических: следует лишь обучить трудовому законодательству работодателя, лучше организовать правовое воспитание работников, устранить коллизии в законах - и трудовых споров, нарушений прав не будет. Но на возникновение трудовых споров влияют не только юридические, но главным образом экономические и управленческие факторы. Что касается **условий возникновения трудовых споров**, то в этом плане показательна классификация, представленная И.О. Снигиревой <203>, которая представляется актуальной и в современных условиях. Она считает, что условия могут носить экономический, социальный и юридический характер. Под экономическими условиями понимаются такие, как, например, финансовые трудности организаций, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению гарантий и льгот, отсутствие или недостаточность средств на охрану труда. Эти негативные моменты порождают серьезные социальные последствия, которые в сочетании с экономическими последствиями вызывают трудовые споры. Чтобы дать представление об условиях социального характера, автор приводит в качестве примера растущий разрыв в уровне дохода низко- и высокооплачиваемых работников, который при наличии субъективных причин также может привести к возникновению трудовых споров. Большое значение И.О. Снигирева придает условиям юридического характера, таким как сложность, противоречивость, недостаточная доступность законодательства для администрации и особенно для работника, которые ведут к слабому знанию работником своих трудовых прав и обязанностей работодателя, способов защиты прав, нежеланию многих руководителей соблюдать трудовое законодательство, слабой подготовленности профсоюзных лидеров к защите работников и другим негативным последствиям, вызывающим трудовые споры.

-----  
<203> Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1998.

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Полностью устранить причины трудовых споров невозможно. Но все же в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности работодателей, руководителей. Необходимо дальнейшее совершенствование законодательства.

Среди форм разрешения противоречий выделяют: выступления на собраниях коллектива; обращение в контрольно-надзорные органы; обращение в СМИ; обращение к вышестоящему руководству; предъявление требований через профсоюзный комитет; обращение в комиссию по трудовым спорам; организацию пикетов; забастовки.

Трудовые споры различаются по своему субъектному составу, характеру разногласий и порядку рассмотрения, соответственно этим основаниям они могут быть **классифицированы**.

**По субъектному составу** все споры в области трудовых правоотношений делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю, является определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Кроме того, субъектом индивидуального спора может быть гражданин, изъявивший желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящим работодателю или его представителю, являются работники (представители работников), заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**По характеру разногласий** трудовые споры дифференцируются на исковые и неисковые. К спорам искового характера относятся разногласия, возникающие в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора. В ходе их разрешения работник добивается восстановления или признания за ним конкретного права, т.е. предъявляет иск. Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судом. К спорам неискового характера относят разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Коллективные трудовые споры всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особой процессуальной форме.

**По порядку рассмотрения** трудовые споры подразделяются на споры, рассматриваемые: общим порядком (последовательное рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам, затем в суде); судебным порядком (непосредственно в суде, минуя комиссию по трудовым спорам). Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

## 16.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

В Трудовом кодексе РФ отсутствуют какие-либо ограничения сферы применения общего порядка рассмотрения трудовых споров в зависимости от формы собственности или организационно-правовой формы юридических лиц.

Статья 382 ТК РФ называет органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссии по трудовым спорам и суд. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что ТК РФ содержит прямые несоответствия отдельным нормам. Так, например, согласно ст. 391 ТК непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора. Тогда как ст. 373 ТК РФ практически вводит рассмотрение индивидуального трудового спора в административном порядке, когда предусматривает возможность обращения в государственную инспекцию труда по делам об увольнении <204>. Названная статья свидетельствует о том, что на надзорные органы возложена несвойственная им функция рассмотрения трудовых споров.

-----  
<204> См., например: Братановский С.Н., Колобова С.В. Трудовое право России: М.: Ось-89, 2004. С. 192; Колобова С.В., Колобов С.С. В суд или государственную инспекцию труда? // Гражданин и право. 2010. N 5. С. 78.

Комиссия по трудовым спорам по своей юридической природе представляет собой орган, формируемый на паритетных началах. В соответствии со ст. 384 ТК РФ комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам,

обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации или у индивидуального предпринимателя, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения. На практике непосредственно в организации разрешаются споры о переводе на другую работу, об условиях труда и отдыха, по вопросам дисциплинарной и материальной ответственности и др.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

Процедурные требования к деятельности комиссии по трудовым спорам четко изложены в ТК РФ. Статья 387 ТК РФ предусматривает порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Комиссия обязана рассмотреть спор в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Рассмотрение спора происходит в присутствии заявителя и представителей работодателя. По письменному заявлению работника спор может быть рассмотрен в его отсутствие. Для объективного и всестороннего рассмотрения дела на заседание комиссии могут быть вызваны свидетели, приглашены специалисты, затребованы необходимые документы и расчеты. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение комиссии должно быть оформлено в письменном виде. Как правило, решение имеет мотивировочную и резолютивную части (ч. 2 ст. 388 ТК РФ).

Заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю (представителю) в течение трех дней со дня принятия решения. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит немедленному исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение. Удостоверение является исполнительным документом, на основании которого судебный пристав-исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке, руководствуясь при этом положениями Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229 "Об исполнительном производстве" (в ред. от 05.12.2017) <205>.

-----

<205> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; СПС "КонсультантПлюс".

Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок.

Удостоверение не выдается работнику, если он или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

В соответствии с действующим законодательством индивидуальные трудовые споры рассматривают районные суды. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры: когда стороны не согласны с решением КТС; когда работник обращается в суд, минуя КТС; по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству.

Кроме того, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения,

о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, также рассматриваются непосредственно в судах.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 24.11.2015 N 52) <206> разъяснил, что лицо, считающее, что его права нарушены, может по собственному усмотрению выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора. Он вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые непосредственно рассматриваются судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд.

-----

<206> СПС "КонсультантПлюс".

Рассмотрение трудовых споров в суде в целом подчиняется общим требованиям гражданского судопроизводства. Процедура рассмотрения трудовых споров в суде регулируется трудовым и гражданским процессуальным законодательством. ГПК РФ исходит из принципа равенства прав участников правоотношений. Работник же и работодатель никогда не станут равноправными спорящими субъектами, поэтому в литературе высказаны мнения о том, что нормы гражданского процессуального законодательства в некоторых случаях оказываются непригодными для реализации трудовых прав работника. Действительно, работник по сравнению с работодателем не имеет возможности представить все необходимые доказательства, т.к. приказы о приеме, переводах, увольнениях издаются работодателем. В этой связи в последние годы обсуждалась идея создания специализированных трудовых судов (специализированных судов по трудовым спорам) и необходимость принятия Трудового процессуального кодекса РФ.

За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В случае пропуска по уважительным причинам установленных сроков (например, в случае болезни, переезда в другую местность) они могут быть восстановлены судом. Днем увольнения считается последний день работы. Однако срок для обжалования увольнения начинается свое течение в соответствии с ч. 2 ст. 14 ТК РФ на следующий после вручения работнику приказа об увольнении день.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ).

Для обеспечения права работников на защиту их нарушенных трудовых прав необходимо совершенствовать правовое регулирование сроков обращения в суд. С 3 октября 2016 г. вступили в силу изменения, внесенные в названную статью, которые касаются сроков обращения в суд по делам о задержке выплаты заработной платы. Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ в ст. 392 ТК РФ внесена часть вторая, которая предусматривает срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Так, работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Согласно ст. 28 ГПК РФ иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Статья 29 ГПК РФ закрепляет правила

подсудности по выбору истца: иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца; иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора. Что означает "место исполнения договора"? На наш взгляд, это место выполнения трудовой функции, место исполнения обязанностей по трудовому договору.

При рассмотрении спора в суде сторонами являются работник и работодатель. Работодатель в основном выступает в качестве ответчика, и лишь в случае предъявления иска к работнику о возмещении причиненного им материального ущерба он выступает в качестве истца.

Представители прокуратуры и профессионального союза выступают как участники процесса. И если даже заявление подано профсоюзом, он не становится стороной спора. Статья 391 ТК РФ дает право соответствующему профессиональному союзу, защищающему интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, обратиться с заявлением в суд, если работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам либо, когда обращение в суд происходит, минуя комиссию по трудовым спорам. Реализуя свою защитную функцию, профсоюзы могут выделить своих представителей для защиты в суде интересов работника, даже когда иск заявлен им самим.

Изменения ГПК РФ, внесенные Федеральным законом от 5 апреля 2009 г. N 43-ФЗ "О внесении изменений в статьи 45 и 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" <207> позволили по-новому взглянуть на функцию участия прокуратуры в судопроизводстве, так как непосредственно затронули правовой статус прокурора в гражданском процессе. В результате внесенных изменений расширены правовые основания для обращения прокурора в суд. Дополнительным основанием для подачи прокурором заявления в суд является обращение к нему гражданина о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; защиты семьи, социальной защиты, охраны здоровья и др. Обратим внимание на то обстоятельство, что в ГПК РФ обращение прокурора с заявлением в суд не называется "предъявлением иска", прокурор не назван "истцом", "истцом в процессуальном смысле", "стороной в процессуальном смысле" <208>. Истцом в любом случае остается гражданин, чьи трудовые права были нарушены.

-----  
<207> СЗ РФ. 2009. N 14. Ст. 1578.

<208> Колобова С.В. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Гражданин и право. 2015. N 11. С. 90.

По ходатайству сторон по инициативе суда могут быть вызваны свидетели, приглашены специалисты, эксперты, затребованы необходимые для правильного разрешения дела документы.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов. К издержкам применительно к трудовым спорам могут быть отнесены суммы, подлежащие выплате свидетелям и экспертам; расходы, связанные с производством осмотра на месте; расходы, связанные с исполнением решения суда. Работник освобождается от судебных расходов, если даже решение вынесено не в его пользу.

На основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон и других участников процесса судом выносится решение. В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или об отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения.

Решение районного суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящую судебную инстанцию.

В ст. 397 ТК РФ закреплена особенность, касающаяся ограничения обратного взыскания сумм, выплаченных по решению суда. Так, обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене

решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных подложных документах.

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения. Исполнение судебного решения - это реальное осуществление содержащихся в нем предписаний. Решения судов по трудовым спорам подлежат исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения. Статья 396 ТК РФ предусматривает, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению. В случае несогласия с решением суда работодатель имеет право обжаловать решение суда, однако это не влияет на исполнение решения о восстановлении на работе. Работник должен приступить к исполнению своих обязанностей. При задержке работодателем исполнения такого решения (например, неизданием работодателем приказа о восстановлении работника на работе) орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Непосредственное исполнение решений судебных органов по трудовым спорам возлагается на судебных приставов-исполнителей (Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229 "Об исполнительном производстве" (в ред. от 05.12.2017) <209>).

-----

<209> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; СПС "КонсультантПлюс".

С 1 января 2011 г. предусмотрена возможность обращения желающих урегулировать спор, вытекающий из трудовых правоотношений, к процедуре медиации. Этот способ урегулирования споров относится к способам досудебного урегулирования и заключается в привлечении сторонами спора независимого лица - медиатора. Порядок урегулирования спора посредством процедуры медиации установлен Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 193 "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (в ред. от 23.07.2013) <210>.

-----

<210> СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4162; СПС "КонсультантПлюс".

### 16.3. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок разрешения

Согласно ст. 398 ТК РФ, **коллективный трудовой спор** - это "неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов".

В этом определении указаны стороны и предмет коллективного трудового спора. Сторонами коллективного трудового спора являются работодатели и работники в лице их представителей. С учетом ст. 399 и ст. 410 ТК РФ работники как сторона коллективного трудового спора должны обладать определенным организационным единством (например, работники организации, филиала, представительства, члены профессионального союза конкретного работодателя). Предметом коллективного трудового спора могут быть три вида требований: по поводу установления или изменения условий труда; о заключении, изменении и выполнении коллективного договора, соглашения (ст. 40 ТК РФ); об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. ст. 8, 372 ТК РФ).

Стадии разрешения коллективного трудового спора включают в себя: выдвижение требований работниками (их представителями); разрешение спора с использованием примирительных процедур; проведение забастовки.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов, которые называются **примирительными процедурами**:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Организацией примирительных процедур и участием в них занимается Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. **Служба** - система государственных органов, формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных споров. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 (в ред. от 01.07.2016) утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости.

Первый этап, т.е. рассмотрение коллективного трудового спора **примирительной комиссией**, является обязательным. Часть 3 ст. 401 ТК РФ закрепляет, что каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. В ст. 5.32 КоАП РФ установлена административная ответственность для представителей работодателя за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора, если спор возник на локальном уровне социального партнерства, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Моментом начала спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем в течение двух рабочих дней своего решения. Решение о создании комиссии при возникновении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется приказом работодателя и решением представителя работников.

Законодательством предусмотрен срок для проведения примирительных процедур. Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании (ч. 6 ст. 402 ТК РФ).

Решение примирительной комиссии оформляется протоколом и имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с **участием посредника** заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Посредник может запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, которые касаются данного спора.

В ст. 403 ТК РФ установлены сроки рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58 <211> утверждены Рекомендации по организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров с участием посредника.

-----  
<211> СПС "КонсультантПлюс".

Статья 404 ТК РФ посвящена вопросам рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 59 <212> утверждены Рекомендации по организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

-----  
<212> СПС "КонсультантПлюс".

Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. N 334 были внесены изменения в ТК РФ в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Изменения коснулись также порядка рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Статья 404 ТК РФ предусматривает порядок формирования состава, сроки рассмотрения, принятия решений временным трудовым арбитражем и постоянно действующим трудовым арбитражем.

Так, **временный трудовой арбитраж** создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора. **Постоянно действующий трудовой арбитраж** может создаваться решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Если стороны отказались от рассмотрения спора с участием посредника, то спор рассматривается в трудовом арбитраже. Если составлен протокол разногласий после рассмотрения спора с участием посредника, то стороны не позднее следующего рабочего дня после дня составления этого протокола обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже они заключают соответствующее соглашение, в котором должно содержаться условие об обязательном выполнении решений трудового арбитража.

Сроки создания трудового арбитража установлены ч. 3 ст. 404 ТК РФ. При разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства стороны коллективного трудового спора обязаны в срок до двух рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж. При разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства временный трудовой арбитраж должен быть создан в срок до четырех рабочих дней. В названной ст. 404 ТК РФ закреплена обязанность сторон спора передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров устанавливаются состав и регламент временного трудового арбитража. Соответствующая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений утверждает устав (положение) постоянно действующего трудового арбитража, в котором определяется порядок формирования состава и регламент.



В ч. 5 ст. 404 ТК РФ установлены сроки рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Решение трудового арбитража оформляется в письменной форме и передается сторонам этого спора.

В случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка (ч. ч. 1, 2 ст. 413 ТК РФ), рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным, и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу.

Если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимается соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

#### 16.4. Право на забастовку и его реализация

Забастовка - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Работники вправе использовать право на забастовку, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет достигнутое соглашение, не выполняет решение трудового арбитража.

**Решение об объявлении забастовки** принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Если забастовка объявлена профессиональным союзом, то решение об участии работников данного работодателя в этой забастовке принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

В ст. 410 ТК РФ установлены требования правомочности собрания, конференции, а также правомочности принятого решения. Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Часовая предупредительная забастовка может быть проведена работниками однократно в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией. Работники должны соблюдать требования, установленные ТК РФ, в частности сроки предупреждения работодателя, форму предупреждения, обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме

не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом, представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

Кодекс определяет круг вопросов, которые должны найти отражение **в решении об объявлении забастовки**. Так, в решении указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому работниками организации (филиала, представительства), индивидуального предпринимателя в период проведения забастовки (ст. 410 ТК РФ).

Забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки. В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ, то есть путем проведения примирительных процедур.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 410 ТК РФ).

Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора закреплено ст. 37 Конституции РФ. В статье 409 ТК РФ закрепляется принцип добровольности участия в забастовке, невозможности и незаконности принуждения к участию в ней или отказу от такого участия. Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей (ст. 5.40 КоАП РФ).

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ст. 409 ТК РФ).

В ст. 414 ТК РФ предусмотрены **гарантии** работников в связи с проведением забастовки:

1) участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 ТК РФ;

2) участие работника в забастовке не является основанием для увольнения, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 ТК РФ;

3) на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность;

4) работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ст. 157 ТК РФ. Может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ;

5) коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

ТК РФ предусматривает случаи признания забастовки незаконной, а также правовые последствия участия в незаконных забастовках. Забастовка считается **незаконной**, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ; если создает реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц (ст. 55 Конституции РФ); если не обеспечен минимум необходимых работ и услуг (ст. 412 ТК РФ). Являются незаконными и не допускаются забастовки:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом (ст. 413 ТК РФ). Следует заметить, что право на забастовку входит в число конституционных прав и его ограничение возможно лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Если забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, к ним могут быть применены меры дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения).

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств. Размер убытков определяет суд.

Статья 415 ТК РФ устанавливает однозначный запрет на локаут. **Локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Работники не могут быть уволены ни на какой стадии коллективного трудового спора, включая и стадию забастовки. Если же забастовка признана незаконной, а работники продолжают в ней участвовать и не приступили к работе, то работодатель вправе привлечь их к дисциплинарной ответственности.

В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Статья 5.34 КоАП РФ предусматривает в этих случаях административный штраф в размере от 4 тысяч рублей до 5 тысяч рублей.

## Глава 17. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

### 17.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему. После проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды

по трудовым делам. Одним из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав рассматривалось создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере <213>. Но предложения о необходимости формирования специальных органов по рассмотрению трудовых споров, в частности о создании специализированных судов по трудовым делам, не были реализованы.

-----  
<213> См.: Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2001. С. 12.

Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 - об охране этих прав и свобод.

В Словаре русского языка приводится толкование слова "защита": "Защитить. Охраняя, оградить от посягательств. Защитить обиженного" <214>. В юридической литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. "Защита есть момент охраны, одна из ее форм. Данные понятия не совпадают" <215>. "Охрана - это установление общего правового режима, а защита - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены" <216>.

-----  
<214> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. С. 228.

<215> Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 131.

<216> Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. М., 1996. С. 217.

Защита трудовых прав граждан - это конституционная обязанность государства. Конституцией России определен эффективный **механизм защиты прав человека**, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Они состоят в следующем:

- предоставление всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих прав;
- запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;
- закрепление обязанностей законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления обеспечивать и защищать права человека и гражданина;
- провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;
- предоставление каждому права на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;
- гарантирование каждому человеку права на государственную и судебную защиту его прав, включая право обжаловать в суд действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;
- признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных

прав человека.

Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда. В современных условиях перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, однако реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. Защищенность работников - это проблема гуманизма и демократии. Конкретное разрешение в Трудовом кодексе нашли вопросы: запрещения дискриминации в сфере труда; запрещения заемного труда; запрещения заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем; признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и др. Несмотря на то что в ТК РФ вопросам защиты трудовых прав работников посвящены главы 56 - 59, легальное определение понятия "защита трудовых прав работников" отсутствует.

В учебной литературе формулируются различные мнения. С.С. Алексеев считает, что защита права - это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности <217>. Автор курса лекций по трудовому праву В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства <218>. Авторы учебника под редакцией Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова определяют защиту трудовых прав работников как правореализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников <219>. С.Ю. Головина в учебнике для бакалавров указывает, что целью защиты трудовых прав работника является обеспечение их свободной реализации, а при необходимости - восстановление или признание прав, пресечение правонарушений со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению обязательств. Кроме определения цели, автор формулирует понятие защиты в узком смысле слова, как деятельность уполномоченных органов по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав. Такими полномочиями наделены органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, статус которых определен в гл. 57 ТК РФ <220>.

-----

<217> См.: Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. М., 1981. Т. 1. С. 280.

<218> См.: Толкунова В.Н. Трудовое право. М., 2002. С. 251.

<219> Трудовое право России: Учебник для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2010. С. 568.

<220> См.: Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. С. 362.

Нельзя не согласиться с указанными определениями. Безусловно, защита прав работников неотъемлемо связана с социальной направленностью трудового права, а целью защиты является восстановление нарушенных прав. Защита трудовых прав осуществляется не только специально уполномоченными государственными органами, но и профессиональными союзами работников. Кроме того, в ст. 379 ТК РФ предусматривается возможность самозащиты работником своих трудовых прав. Особые способы защиты трудовых прав выражают специфику метода трудового права как совокупности приемов и способов правового регулирования трудовых отношений <221>.

-----

<221> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова, Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 13.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту. Самым

распространенным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы).

В юридической литературе по-разному раскрывается понятие "**меры защиты**". А.С. Мордовец включает в понятие "меры защиты" и восстановление нарушенного права, и меры процессуального принуждения <222>. С точки зрения В.М. Ведяхина, Т.Б. Шубиной, к мерам защиты прав относятся лишь те, что применяются по инициативе лица, права которого нарушены, и прежде всего функция этих прав - восстановительная. Государственно-принудительный механизм защиты права используется только в том случае, если сторона, нарушившая чьи-либо права, добровольно их не восстанавливает, либо препятствует этому, либо не исполняет добровольно своей обязанности <223>. Авторы учебника по трудовому праву <224> считают, что любое решение, направленное на восстановление нарушенного или оспариваемого права работника, можно рассматривать в качестве меры защиты трудовых прав, например, пресечение распространения информации, относящейся к категории "персональные данные работника".

-----  
<222> См.: Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, 1996. С. 223.

<223> См.: Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория // Правоведение. 1998. N 1. С. 71.

<224> Трудовое право России: Учебник для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2010. С. 572.

Среди мер защиты трудовых прав работников при разрешении трудовых споров можно выделить следующие: восстановление незаконно уволенного работника на прежней работе; изменение даты и формулировки причины увольнения; изменение неправильных или неточных записей в трудовых книжках; признание срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться; возложение обязанности на работодателя предоставить работнику условия труда, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором; компенсация морального вреда; отмена дисциплинарного взыскания, наложенного с нарушением закона, и другие <225>.

-----  
<225> Трудовое право России: Учебник / Кол. авт.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014 (автор главы 7 - С.В. Колобова). С. 146 - 150.

Безусловной гарантией восстановления нарушенного права работника является своевременное обращение за его защитой. Одним из средств обеспечения прав и интересов работников является ответственность за нарушение трудового законодательства (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).

В ст. 352 ТК РФ указаны **основные способы защиты трудовых прав и свобод**. К ним относятся: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

В соответствии с Конституцией РФ "каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом" (ч. 2 ст. 45). До принятия ТК РФ возможности для самозащиты работниками своих прав были весьма ограничены. Так, в соответствии с Федеральным законом от 17

июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (утратил силу) работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Трудовой кодекс вопросам самозащиты работниками трудовых прав посвятил главу 59. Статья 379 ТК РФ называет **формы самозащиты**:

- отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Важно, что на время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. В ч. 2 ст. 379 ТК РФ предусмотрено право работника отказаться от выполнения работы и в других предусмотренных законодательством случаях. Так, в статье 142 ТК РФ содержится регламентация такой формы самозащиты трудовых прав, как приостановление работы при невыполнении работодателем обязательств по оплате труда (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Это положение было введено в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. Длительное время вопрос о гарантиях оплаты в этот период не был решен в ТК РФ, и лишь Федеральным законом от 30 декабря 2015 г. N 434-ФЗ статья 142 ТК РФ была дополнена частью 4, предусматривающей сохранение среднего заработка на период приостановления работником работы.

Следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров. В Трудовом кодексе установлен конкретный механизм рассмотрения трудовых споров, который может быть использован как своеобразная инструкция к действию. Подробно прописана вся цепочка: от обращения к работодателю, в государственные органы, инстанции по рассмотрению трудовых споров, от организации предварительных переговоров с работодателем до реализации права работников на забастовку.

В настоящее время качественные изменения произошли в сознании общества, увидевшего реальную возможность защиты своих прав с помощью международного права. В настоящее время многие нормы международных стандартов труда включены в статьи ТК РФ, а в судебных решениях по трудовым спорам делается ссылка на нормы ТК РФ и нормы международных актов в качестве дополнительного обоснования, отражающего общепризнанность российского подхода к конкретной проблеме.

#### 17.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является составной частью механизма защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ). Осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства - принцип трудового права (ст. 2 ТК РФ).

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства - государственная правовая гарантия законности в сфере труда. Существование системы органов государственного и профсоюзного контроля признается также весьма существенной особенностью метода трудового права <226>.

-----  
<226> Трудовое право России: практикум / Под ред. В.А. Абалдуева, А.М. Бабицкого. Саратов: СГАП, 2009. С. 246.

Принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 (в ред. от 31.12.2017) "О прокуратуре Российской Федерации" <227>, прокуратура Российской Федерации - единая федеральная

централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

-----  
<227> СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472; СПС "КонсультантПлюс".

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства на территории России.

Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов проводится на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основные полномочия органов федеральной инспекции труда закреплены ст. 356 ТК РФ. Эти полномочия базируются на положениях Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947), ратифицированной Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. Полномочия органов федеральной инспекции труда устанавливаются, в частности, нормами КоАП РФ, Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ (в ред. от 27.11.2017) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" <228>, Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 года N 875 (в ред. от 22.11.2017) <229>.

-----  
<228> СЗ РФ. 2008. N 52. Ст. 6249; СПС "КонсультантПлюс".

<229> СПС "КонсультантПлюс".

В ст. 2 названного Федерального закона N 294-ФЗ закреплено определение понятия "государственный контроль (надзор)". Государственный контроль (надзор) - деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации), направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями требований, установленных названным Федеральным законом, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности



юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 года N 875 (в ред. от 22.11.2017) утверждено Положение, устанавливающее порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно Положению федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки других материалов о привлечении виновных лиц к ответственности;

Проверка - совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемых ими деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров (выполняемых работ, предоставляемых услуг) обязательным требованиям. Плановые проверки проводятся не чаще чем 1 раз в три года на основании ежегодных планов. Генеральная прокуратура Российской Федерации размещает ежегодный сводный план проведения плановых проверок на официальном сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации в сети Интернет в срок до 31 декабря текущего календарного года. Плановые проверки проводятся в форме документарной и (или) выездной проверки. **Предметом документарной проверки** являются сведения, содержащиеся в документах юридического лица, индивидуального предпринимателя, устанавливающих их организационно-правовую форму, права и обязанности, документы, используемые при осуществлении их деятельности и связанные с исполнением ими обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, исполнением предписаний и постановлений органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля. **Предметом выездной проверки** являются содержащиеся в документах юридического лица, индивидуального предпринимателя сведения, а также соответствие их работников, состояние используемых указанными лицами при осуществлении деятельности территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, подобных объектов, транспортных средств, производимые и реализуемые юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем товары (выполняемая работа, предоставляемые услуги) и принимаемые ими меры по исполнению обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами.

Срок проведения каждой проверки не может превышать 20 рабочих дней. Правительством Российской Федерации в отношении отдельных видов государственного контроля (надзора) может быть установлен сокращенный срок проведения проверки в случае, если деятельность юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемые ими производственные объекты отнесены к определенной категории риска, определенному классу (категории) опасности. В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать пятьдесят часов для малого предприятия и пятнадцать часов для микропредприятия в год. Согласно ст. 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ (в ред. от 27.11.2017) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" <230> для малых предприятий среднесписочная численность работников до ста человек; среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до пятнадцати человек.

-----  
<230> СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006; СПС "КонсультантПлюс".

В п. 11.2 ст. 9 Федерального закона N 294-ФЗ установлено, что при проведении плановых проверок

всех или отдельных юридических лиц, индивидуальных предпринимателей может быть предусмотрена обязанность использования проверочных листов. Проверочные листы (списки контрольных вопросов) разрабатываются и утверждаются органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля в соответствии с общими требованиями, определяемыми Правительством Российской Федерации, и включают в себя перечни вопросов, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований, составляющих предмет проверки;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, готовит предложения по их совершенствованию;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по восстановлению нарушенных прав и др.

Статьей 360 ТК РФ предусмотрено, что основанием для проведения внеплановой проверки служит обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав; о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством; поступление информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

При этом рассмотрение заявлений, жалоб, обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, а также принятие мер реагирования, направленных на устранение выявленных нарушений и восстановление нарушенных прав, является не правом, а обязанностью инспекторов труда;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство РФ; и иные полномочия.

Согласно ст. 357 ТК РФ, государственные инспектора труда при осуществлении надзора имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;

- расследовать несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды требования о ликвидации организации или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если они не соответствуют обязательным требованиям охраны труда;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях;

- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственный контроль (надзор) должен быть направлен на усиление ответственности за нарушение законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения. Ответственность за нарушение трудового законодательства - одно из средств обеспечения прав и интересов работников. Правовое государство устанавливает виды и меры юридической ответственности за нарушение законодательства. В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ государственная инспекция труда рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных следующими статьями Кодекса:

- 5.27 "Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" (ч. ч. 1, 3, 4, 6);

- 5.27.1 "Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации" (ч. ч. 1 - 4);

- 5.28 "Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения";

- 5.29 "Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения";

- 5.30 "Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения";
- 5.31 "Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению";
- 5.32 "Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах";
- 5.33 "Невыполнение соглашения";
- 5.34 "Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки";
- 14.54 "Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда" (ч. 1);
- 15.34 "Соккрытие страхового случая".

Из перечисленных статей КоАП РФ наиболее часто применяются на практике ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающая административную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также ст. 5.27.1 КоАП РФ, предусматривающая ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Так, ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ закрепляет, что совершение указанного административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Части 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливают административную ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, предусматривая предупреждение, административный штраф и дисквалификацию.

За нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, по ст. 5.27.1 КоАП РФ возможно применение не только административного штрафа для должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификации на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей, но и административного приостановления деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административного приостановления деятельности на срок до девяноста суток.

Статья 19.5 КоАП РФ предусматривает ответственность за невыполнение в срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль). Так, невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Кроме федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого федеральной инспекцией труда, глава 57 ТК РФ содержит статьи 366 - 369 ТК, предусматривающие виды специализированного надзора. К ним относятся: Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах;

Федеральный государственный энергетический надзор; Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 (в ред. от 17.06.2017) утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору <231> (Ростехнадзоре). Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 322 (в ред. от 20.09.2017) утверждено Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека <232> (Роспотребнадзоре).

-----

<231> СПС "КонсультантПлюс".

<232> СПС "КонсультантПлюс".

В ст. 353.1 ТК РФ предусмотрено, что **ведомственный контроль** за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Таким образом, в зависимости от субъектов, осуществляющих контрольно-надзорные функции, можно выделить следующие виды контроля (надзора): государственный надзор, ведомственный контроль, профсоюзный (общественный) контроль.

### 17.3. Судебная защита трудовых прав работников

Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право <233>.

-----

<233> Колобова С.В. Актуальные вопросы судебной защиты трудовых прав работников // Права человека в национальном и международном праве: Сб. науч. статей, посвященных 10-летию каф. международного права и прав человека Юр. ин-та МГПУ / Под ред. Е.М. Павленко. 2015. С. 175 - 182.

Трудовые права работников в настоящее время нарушаются достаточно часто. Примерами таких нарушений являются невыплата заработной платы, незаконное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, незаконные увольнения. Необходимо отметить, что правовые проблемы, связанные с защитой трудовых прав работников, представляются весьма актуальными. Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Охраняться права и интересы граждан должны постоянно, а защищаться тогда, когда нарушены. Безусловной гарантией восстановления нарушенного права работника является своевременное обращение за его защитой <234>.

-----

<234> Колобова С.В. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Гражданин и право. 2015. N 11. С. 84.

В практической деятельности большое значение имеет правильное разграничение трудовых отношений и других отношений, возникающих при использовании труда. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в ст. 16 ТК РФ введен абзац, устанавливающий новое основание для возникновения трудовых отношений - признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться как самим лицом, использующим личный труд, так и судом. Суд может признать такие отношения трудовыми в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным

государственной инспекцией труда иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями. Из содержания ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ следует, что если отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора, прекратились, то признание этих отношений трудовыми может осуществляться судом. Для этого исполнитель вправе обратиться в суд в порядке и сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Гражданские дела по установлению факта трудовых отношений имеют некоторую специфику относительно предмета доказывания и исследования доказательств.

При рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате заработной платы в суде исследуются документы: локальные нормативные акты работодателя, трудовой договор, дополнительные соглашения, ведомости о выдаче зарплаты, табель учета рабочего времени, приказы о приеме на работу, переводе на другую работу, увольнении, выписки (копии) из трудовой книжки, справки о заработной плате, подписанный истцом расчет по оплате времени вынужденного прогула и т.д. Наличие иных документов зависит от тех доводов, которыми стороны обосновывают свою позицию по делу.

Обратим внимание на тот факт, что взыскание задолженности по заработной плате, если отсутствует спор о размере выплат, производится на основании судебного приказа, выданного мировым судьей. Судебный приказ - это судебное постановление (судебный акт), вынесенное на основании заявления о взыскании денежных сумм от должника по требованиям, предусмотренным ст. 122 ГПК РФ. Порядок выдачи судебного приказа регламентирован ст. ст. 23, 28, 122 ГПК РФ. Судебный приказ выдается, если: заявлено требование о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных сумм, начисленных работнику; заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 122 ГПК РФ). На основании ст. 45 ГПК РФ с заявлением о выдаче судебного приказа кроме работника вправе обратиться прокурор. В соответствии со ст. 126 ГПК РФ судебный приказ выносится в течение 5 дней с даты подачи заявления без судебного разбирательства и вызова сторон. Если работодатель в десятидневный срок представит свои возражения на судебный приказ, то судья отменяет судебный приказ и разъясняет взыскателю его право на предъявление требований в порядке искового производства, основанного на равенстве и состязательности сторон. Судебный приказ является одновременно исполнительным документом, поэтому для его принудительного исполнения не требуется выдача исполнительного листа.

Процедура рассмотрения трудовых споров в суде регулируется трудовым и гражданским процессуальным законодательством. Перспективным, на наш взгляд, является развитие трудовых процессуальных норм за счет дополнений в ГПК РФ.

Индивидуальные трудовые споры рассматривают районные суды. Работник, как правило, выступает в качестве истца. Работодатель выступает в качестве ответчика, а в случае предъявления иска к работнику о возмещении причиненного им материального ущерба работодателю он выступает в качестве истца.

Важное значение имеют сроки обращения в суд. Так, за разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В случае пропуска по уважительным причинам установленных сроков (например, в случае болезни, переезда в другую местность) они могут быть восстановлены судом. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ). Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <235> указал, что суд, рассматривая иск работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании заработной платы, должен учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока обращения в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку срок для обращения в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику

заработной платы и задержанных сумм сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

-----  
<235> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. N 11; СПС "КонсультантПлюс".

Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ в ст. 29 ГПК РФ введена часть 6.3, которая предусматривает правило, что иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца. Этим же Федеральным законом была изменена редакция ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, согласно которой иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Процессуальной особенностью рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции является освобождение работников от судебных расходов. В соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов.

Во многих судебных решениях обращается внимание на необходимость учета принципов юридической ответственности (справедливости, соразмерности, законности, вины, гуманизма) работодателем при привлечении к дисциплинарной ответственности работников. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что дисциплинарный проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета названных принципов юридической ответственности, без учета личности работника, его отношения к труду, других обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод суда должен быть мотивирован в решении.

При разрешении спора о восстановлении на работе по общему правилу бремя доказывания правомерности расторжения трудового договора с работником лежит на работодателе. Это правило, в частности, вытекает из положений Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в редакции от 24.11.2015 N 52) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" <236>. Объем средств доказывания, собранных при подготовке дела о восстановлении на работе к судебному разбирательству, по возможности, должен содержать сведения, совокупность которых позволяла бы отражать содержание и характер конкретных трудовых правоотношений между истцом и ответчиком; причину увольнения, в чем заключается трудовой конфликт сторон, по каким обстоятельствам у сторон нет разногласий, каков размер имущественных требований, на каких данных основан расчет и т.п. <237>. Правовые последствия признания увольнения незаконным были рассмотрены нами в теме 8 "Трудовой договор".

-----  
<236> СПС "КонсультантПлюс".

<237> См.: Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: Учеб. пособие. М.: Проспект, 2014. С. 87.

Статья 396 ТК РФ предусматривает, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. В ст. 234 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя в случае отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии со ст. 396 ТК РФ орган, принявший решение о восстановлении на работе, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки исполнения судебного решения.

Особенностью разрешения трудовых споров о взыскании заработной платы является положение, закрепленное в ст. 211 ГПК РФ, согласно которому немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Посредством принятия судебного решения по трудовым спорам разрешаются задачи укрепления законности, предупреждения правонарушений в сфере труда, формирования уважительного отношения к

закону и суду <238>.

-----  
<238> Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. N 1. С. 86 - 92.

#### 17.4. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Подчеркивая роль общественности в защите законных прав и интересов человека, Конституция Российской Федерации указала, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы (ст. 30). К сожалению, можно констатировать, что на предприятиях среднего и малого бизнеса обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны защищать интересы работников. Это происходит по разным причинам: негативное отношение некоторых работодателей к деятельности профсоюзов, поскольку последние ограничивают их всевластие; преследование работников, обратившихся в профсоюз для защиты нарушенного права; слабое знание работниками трудового законодательства, а в связи с этим и нежелание защиты нарушенных прав при помощи профкома или в комиссии по трудовым спорам. В условиях безработицы для сохранения своего рабочего места работник иногда вынужден пожертвовать своими законными правами.

Глава 58 Трудового кодекса РФ посвящена защите трудовых прав работников профессиональными союзами. Статья 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) <239> определяет, что профсоюз создается для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов его членов. Основной функцией профсоюзов является функция защиты, которая реализуется в четырех организационно-правовых формах: участия профсоюзов в отношениях социального партнерства; участия в применении установленных условий труда в организации; участия в разрешении трудовых споров; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

-----  
<239> СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1930; 2002. N 11. Ст. 1018; N 12. Ст. 1093; N 30. Ст. 3029; 2016. N 27. Ст. 4238.

Участие профсоюзов в отношениях социального партнерства, установлении условий труда в организации через институт коллективного договора и другие соглашения о труде должно стать основной, главной формой реализации защитной функции профсоюзов.

Полномочия профессиональных союзов в урегулировании коллективных трудовых споров закреплены ТК РФ (ст. ст. 411, 416, 417). Здесь проявляется тесная взаимосвязь защитной и представительной функции профсоюзов.

В литературе высказывается мнение о том, что после образования государственной инспекции труда легализация инспекций профсоюзов (правовых и технических) не оправданна, т.к. они не имеют властных полномочий. Следует заметить, что интересы инспекций совпадают, и законодательство указывает на необходимость их совместных действий.

Статья 370 ТК РФ раскрывает право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзные инспектора труда имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. **Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право:**

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;



- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- направлять работодателям обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля.

Статья 372 ТК РФ предусматривает порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов. Кодексом предусмотрены следующие **случаи принятия работодателем решений с учетом мнения представительного органа работников организации:**

- введение и отмена режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст. 74);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82);
- привлечение работников к сверхурочным работам в определенных случаях (ст. 99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст. 103);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст. 113);
- утверждение графика отпусков (ст. 123);
- установление системы стимулирующих выплат (ст. 144);
- установление размера повышенной заработной платы при работе в ночное время (ст. 154);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- утверждение графика работы на вахте при работе вахтовым методом (ст. 301).

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта

локального акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Работодатель может принять локальный нормативный акт и при недостижении согласия; тогда выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, а принятый акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене этого локального нормативного акта.

Трудовой кодекс РФ значительно ограничил работодателя и в принятии незаконного решения об увольнении работника, а профкому предоставил право в более короткий срок защитить и восстановить через государственную инспекцию труда незаконно уволенного работника. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 373 ТК РФ. Работодатель направляет в профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, служащих основанием для принятия указанного решения. В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок или не мотивированное (например, указано только "не согласен"), работодателем не учитывается. Если профсоюзный орган выразил несогласие, то он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Такое требование установлено в ч. 3 ст. 82 ТК РФ.

Кроме того, законодательство позволяет установить иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Такие правила (дополнительные гарантии) могут содержаться в коллективных договорах.

На наш взгляд, термин "функция защиты" недостаточно полно отражает ту многогранную деятельность, которую призваны осуществлять профессиональные союзы. Вряд ли можно считать только "защитной функцией", например, участие профкома в разработке положения о премировании работников или правил внутреннего трудового распорядка в организации. Поскольку деятельность профсоюзов выходит за рамки "защиты", представляется возможным говорить о функции "обеспечения прав и интересов работников".

#### Список литературы

##### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СЗ РФ. 2014. N 31. Ст. 4398.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Рос. газ. 1995. 5 апреля.

3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Женева: МБТ, 1991. Т. 1.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Женева: МБТ, 1991. Т. 2.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3. М., 2018.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федер. закон от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ // СЗ РФ. 2001. N 1 (ч. 1). Ст. 1. М., 2018.
7. О специальной оценке условий труда: Федер. закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (в ред. от 1 мая 2016 г.) // СЗ РФ. 2013. N 52 (ч. 1). Ст. 6991; СПС "КонсультантПлюс".
8. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федер. закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ (в ред. от 3 апреля 2017 г.) // СЗ РФ. 2011. N 48. Ст. 6724; 2017. N 15. Ст. 2136.
9. О противодействии коррупции: Федер. закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2017 г.) // СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. 1). Ст. 6228; СПС "КонсультантПлюс".
10. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федер. закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ (в ред. от 27 ноября 2017 г.) // СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. 1). Ст. 6249; 2016. N 18. Ст. 2503; СПС "КонсультантПлюс".
11. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федер. закон от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ (в ред. от 27 ноября 2017 г.) // СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006; 2016. N 27. Ст. 4198; СПС "КонсультантПлюс".
12. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федер. закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в ред. от 1 мая 2017 г.) // СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. 1). Ст. 18; СПС "КонсультантПлюс".
13. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федер. закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ (в ред. от 18 июня 2017 г.) // СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3448; Рос. газета. 2017. N 133.
14. О персональных данных: Федер. закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ (ред. от 22 февраля 2017 г.) // СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3451; 2017. N 9. Ст. 1276.
15. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2017 г.) // СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; СПС "КонсультантПлюс".
16. Об объединениях работодателей: Федер. закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2015 г.) // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4741; СПС "КонсультантПлюс".
17. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федер. закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ (в ред. от 23 мая 2016 г.) // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746; 2016. N 22. Ст. 3097.
18. О минимальном размере оплаты труда: Федер. закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2017 г.) // СЗ РФ. 2000. N 26. Ст. 2729; СПС "КонсультантПлюс".
19. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федер. закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2016 г.) // СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218; СПС "КонсультантПлюс".
20. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федер. закон от 8 февраля 1998 г. (в ред. от 3 июля 2016 г.) // СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785; 2016. N 27. Ст. 4293.

21. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федер. закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.) // СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148; 2016. N 27. Ст. 4238.

22. О некоммерческих организациях: Федер. закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ (в ред. от 19 декабря 2016 г.) // СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 145; 2016. N 52. Ст. 7498.

23. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федер. закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ (в ред. от 1 июня 2017 г.) // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563. 2017. N 23. Ст. 3227.

24. Об акционерных обществах: Федер. закон от 26 декабря 1995 г. N 208 (в ред. от 3 июля 2016 г.) // СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2016. N 27. Ст. 4276.

25. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 (в ред. от 29 июля 2017 г.) // СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; СПС "КонсультантПлюс".

26. Постановление Правительства РФ от 8 октября 2012 г. N 1022 "Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

27. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (в ред. от 10 декабря 2016 г.) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618; СПС "КонсультантПлюс".

28. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // СЗ РФ. 2003. N 30 (ч. II). Ст. 3640.

29. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 (в ред. от 25 марта 2013 г.) "О трудовых книжках" // СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; СПС "КонсультантПлюс".

30. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 (в ред. от 29 июля 2015 г.) "Об особенностях направления работников в служебные командировки" // СЗ РФ. 2008. N 42. Ст. 4821; 2015. N 31. Ст. 4701.

31. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 "Информация по вопросам применения профессиональных стандартов" // Официальные документы в образовании. 2016. N 18; СПС "КонсультантПлюс".

#### Акты судебных органов Российской Федерации

32. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 дек. 1994 г. N 10 (в ред. от 6 февраля 2007 г. N 6) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 5.

33. О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 (в ред. от 3 марта 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 1; 2015. N 5.

34. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. N 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. N 12.

35. О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 1.

36. О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. N 23 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 1.

37. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации:

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г. N 52) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3; 2010. N 11; СПС "КонсультантПлюс".

38. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 1.

39. О сроках рассмотрения судами Российской Федерации уголовных, гражданских дел и дел об административных правонарушениях: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. N 52 (в ред. от 10 июня 2010 г. N 13 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 2; 2010. N 7.

40. О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. N 11 (в ред. от 9 февраля 2012 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 9; 2012. N 4.

41. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. N 3.

42. О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. N 7.

#### Основная учебная литература

43. Братановский С.Н., Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие. М.: Ось-89, 2008.

44. Буянова М.О. Трудовое право: Учеб. пособие. М.: Проспект, 2011.

45. Воробьев В.В. Трудовое право: Курс лекций. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2012.

46. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. Трудовое право России: Учебник / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

47. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юрайт, 2016.

48. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2014.

49. Захарова Н.А., Резепова В.Е. Трудовое право России: Учебное пособие. М.: Омега-Л; Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2014.

50. Трудовое право: Учебник / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012.

51. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2013.

52. Трудовое право России: Учебник / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.

53. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: Учебник. М.: Норма, 2015.

54. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Проспект, 2017.

#### Дополнительная научная литература

55. Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: Конспект лекций. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО "СГАП", 2008.

56. Абалдуев В.А. Судебная практика как ненормативный регулятор отношений в сфере труда: состояние и проблемы // Право. Законодательство. Личность. 2014. N 2 (19).

57. Абалдуев В.А. О зарплатной политике России в сфере высшего образования и ее правовом оформлении // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2012. N 6.

58. Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: правовые вопросы документирования трудовых отношений (Учебно-практический комментарий). Саратов: ПАГС, 2004.

59. Абузярова Н.А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. N 12.

60. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

61. Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. 2010. N 11.

62. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

63. Батура А.В. Перевод работника на другую постоянную работу // Справочник кадровика. 2010. N 10.

64. Батура А.В., Потапова Л.А. Прекращаем трудовой договор по соглашению сторон // Справочник кадровика. 2012. N 6.

65. Бацвин Н. Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанным с правами женщин, находящихся в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком // Трудовое право. 2012. N 5.

66. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.

67. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004.

68. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. N 1.

69. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.

70. Бочарникова М.А. Трудовое законодательство как предмет совместного ведения Федерации и ее субъектов // Журнал российского права. 1998. N 12.

71. Бойченко Т.А. Как взыскать ущерб с руководителя организации // Справочник кадровика. 2012. N 5.

КонсультантПлюс: примечание.

Статья Л.Ю. Бугрова "Постоянный перевод на работу к другому работодателю" включена в информационный банк согласно публикации - Университетский издательский консорциум "Юридическая книга", 2010.

72. Бугров Л.Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2010. N 5.

73. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

74. Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права Российской Федерации // Правоведение.

1997. N 2.

75. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. N 3.

76. Гаврилина А.К. Отпуск дополнительный и оплачиваемый // Справочник кадровика. 2010. N 4.

77. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. 1998. N 8.

78. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997.

79. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. N 1.

80. Григорьева Л.П. Судебный приказ как форма защиты трудовых прав // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2008. N 1.

81. Григорьева Л.П. Подтверждение факта работы и факта зарплаты. Возможности злоупотреблений со стороны работника и работодателя, защита своих прав в суде // Трудовое право. 2015. N 7.

82. Громова И.А. Структура и содержание коллективного договора // Справочник по управлению персоналом. 2011. N 2.

83. Гусов К.Н. Некоторые вопросы рассмотрения трудовых споров // Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО "СГАП", 2007.

84. Гуцина И.А. Положение о премировании // Справочник кадровика. 2012. N 5.

85. Гуцина И.А. Сезонная работа // Справочник кадровика. 2012. N 6.

86. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М.: РПА МЮ РФ, 2004.

87. Драчук М.А. Субъекты трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2002.

88. Дрыжов Г.В. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.

89. Еремин В.В. Трудовое право: Учебное пособие / Еремин В.В., Абалдуев В.А., Бабицкий А.М. и др. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.

90. Жилин Г.А., Коробченко В.В., Маврин С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2011.

91. Жильцов М.А. Правосубъектность организации как работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.

92. Жильцов М.А. Подсудность трудовых споров // Справочник кадровика. 2012. N 6.

93. Забрамная Е.Ю. Правила внутреннего трудового распорядка: новый взгляд на старый документ // Справочник кадровика. 2010. N 10.

94. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.

95. Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов: СГАП, 2001.

96. Колобова С.В., Колобов С.С. Защита трудовых прав граждан - приоритетное направление правовой политики государства // Гражданин и право. 2009. N 11.
97. Колобова С.В., Колобов С.С. В суд или государственную инспекцию труда? // Гражданин и право. 2010. N 5.
98. Колобова С.В. Право граждан на обеспечение занятости и меры социальной защиты безработных граждан // Современные проблемы в теории и практике правового регулирования: Сб. науч. трудов. Волгоград: Центр научных исследований "Правовед", 2013.
99. Колобова С.В. Факт трудовых отношений устанавливается в суде // Современное право. 2014. N 6.
100. Колобова С.В. Судебная защита трудовых прав работников при нетипичных формах занятости // Судебная система и гражданское общество России: Сб. науч. трудов. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2015.
101. Колобова С.В. Актуальные вопросы судебной защиты трудовых прав работников // Права человека в национальном и международном праве: Сб. науч. статей / Под ред. Е.М. Павленко. М., 2015.
102. Колобова С.В. Условие об испытании в целях проверки соответствия поручаемой работе и замещаемой должности гражданской службы // Гражданин и право. 2015. N 8.
103. Колобова С.В. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Гражданин и право. 2015. N 11.
104. Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. N 1.
105. Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2.
106. Колобова С.В. Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений // Гражданин и право. 2016. N 6.
107. Колобова С.В. Актуальные вопросы трудового договора: Учебно-практический комментарий. Саратов: ФГОУ ВПО "ПАГС им. П.А. Столыпина", 2011.
108. Коробченко В.В. Трудовые правоотношения: теоретические проблемы и современные научные подходы // Правоведение. 2002. N 1.
109. Коршунова Т.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: проблемы совершенствования законодательства // Трудовое право. 2004. N 3.
110. Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 8.
111. Кравец Д.А. Аттестация персонала // Делопроизводство и кадры. 2015. N 11.
112. Криницын А. Обучение по охране труда: нюансы правоприменительной практики в свете новейших изменений административного законодательства // Административное право. 2015. N 4.
113. Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2002.
114. Кудашкин В.В. Особенности правового статуса работников государственных корпораций // Журнал российского права. 2011. N 8.
115. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое



пособие. М.: Юстицинформ, 2010.

КонсультантПлюс: примечание.

Статья А. Кухаренко "Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)" включена в информационный банк согласно публикации - "Трудовое право", 2016, N 11.

116. Кухаренко А. Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2015. N 11.

117. Лукаш Ю.А. Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: Производственно-практическое издание. М.: Юстицинформ, 2015.

118. Лушников А.М., Лушникова М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: Учебное пособие. Ярославль, 2010.

119. Лушников А.М. Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях: Монография. М.: Проспект, 2003.

120. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006.

121. Миронов В.И. Локальные акты организации не должны противоречить действующему законодательству // Трудовое право. 2013. N 6.

122. Митрофанова В. Профессиональные стандарты: дисциплина труда, прекращение трудового договора, ответственность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. N 12.

123. Митрофанова В. Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. N 11.

124. Морозов П.Е. Пути преодоления несовершенства трудового законодательства о социально-трудовых отношениях // Российская юстиция. 2015. N 2.

125. Морозова М.В., Колобова С.В. Трудовое право (краткий курс для зачета): Учебно-методическое пособие. Саратов: ФГОУ ВПО "ПАГС им. П.А. Столыпина", 2011.

126. Орлова Е.В. Рабочее время: как построить систему учета // Справочник кадровика. 2010. N 10, 11.

127. Орлова Е.В. Ненормированный рабочий день: оформление и оплата // Справочник кадровика. 2012. N 5.

128. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. N 6.

129. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства // Трудовое право. 2012. N 5.

130. Офман Е.М. Злоупотребление правом: судебная практика // Справочник кадровика. 2010. N 11.

131. Пономарева Е.А. Выходное пособие: платить или не платить // Справочник кадровика. 2010. N 8.

132. Потапова А.В. Аннулируем трудовой договор // Справочник кадровика. 2010. N 4.

133. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2000.

134. Пресняков М.В. Забастовка: признаем незаконной и возмещаем ущерб // Справочник кадровика. 2011. N 8.
135. Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. N 4.
136. Пресняков М.В. Может ли наступать полная материальная ответственность без заключения договора? // Трудовое право. 2013. N 4.
137. Пресняков М.В. Неправомерное заключение трудового договора: основания и последствия // Трудовое право. 2012. N 9.
138. Пресняков М.В. Ограничения на работу с детьми: новеллы действующего законодательства // Трудовое право. 2013. N 2; N 3.
139. Пресняков М.В. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. N 5.
140. Пресняков М.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2010. N 2.
141. Саликова Н.М. Эффективный контракт: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. N 6.
142. Сафарова Е.Ю. Трудовые споры. М.: Дело и сервис, 2014.
143. Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
144. Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: Монография / Под ред. И.О. Смигиревой. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2012.
145. Сергеенко Ю.С. Определение трудово-правового статуса руководителя - единственного учредителя организации: роль судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2.
146. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
147. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. N 4.
148. Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда на малых предприятиях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 2.
149. Социальная ответственность и развитие партнерских отношений государства, гражданского общества и бизнеса в современной России / Кол. авторов. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2013.
150. Степанов В. Дистанционные работники - новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. N 6.
151. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913.
152. Тимохин В.В. Правосубъектность работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2003.
153. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Монография / Под ред. А.В. Малько. М.: Юрлитинформ, 2010.
154. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008.
155. Федин В.В. Увольнение по собственному желанию: в теории и на практике // Справочник

кадровика. 2010. N 9.

156. Филиппов В.Н. Некоторые вопросы судебного регулирования трудовых отношений (на примере деятельности Верховного Суда РФ) // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 3.

157. Французова Л.В. Медицинские справки работников // Справочник кадровика. 2012. N 5.

158. Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 9.

159. Цыбуленко А.П., Захаров В.Н. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. N 3.

160. Чаннов С.Е. Обязательные работы или принудительный труд // ЭЖ-Юрист. 2012. N 29.

161. Чаннов С.Е. Когда работнику будет возмещен моральный вред? // Справочник кадровика. 2013. N 10.

162. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. N 3.

163. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. N 5.

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

165. Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004.

166. Шайхутдинова Н.П. Отпуска: учитываем в графике // Справочник кадровика. 2012. N 5.

167. Шестаков Г.И. Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004.

168. Шестерякова И.В. Понятие правоотношений в международном регулировании труда // Российский ежегодник трудового права. 2011. N 7.

169. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011.

170. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2013.

#### Интернет-ресурсы, справочные системы

171. URL: <http://www.consultant.ru> - сайт правовой информации.

172. URL: <http://www.gov.ru/> - сервер органов государственной власти Российской Федерации.

173. URL: <http://kremlin.ru/> - сайт Президента Российской Федерации.

174. URL: <http://www.pfrf.ru> - Пенсионный фонд Российской Федерации.

175. URL: <http://www.fss.ru> - Фонд социального страхования Российской Федерации.

176. URL: <http://www.ffoms.ru> - Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования.

177. URL: <http://www.rostrud.ru> - Федеральная служба по труду и занятости.

178. URL: <http://www.dislife.ru> - Портал для людей с ограниченными возможностями здоровья.

---