

Министерство образования и науки Российской Федерации

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ  
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)

ФАКУЛЬТЕТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ФДО)

К. В. Гранкин

---

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

---

Учебное пособие

Томск  
2017

УДК 349.2(075.8)  
ББК 67.405я73  
Г 771

**Рецензенты:**

**Д. В. Хаминов**, канд. ист. наук, зав. кафедрой  
теории права ТУСУР;

**Л. А. Евстигнеева**, канд. юрид. наук, доцент кафедры  
трудового права и права социального обеспечения НИ ТГУ

**Гранкин К. В.**

Г 771 Трудовое право : учебное пособие / К. В. Гранкин. – Томск :  
ФДО, ТУСУР, 2017. – 232 с.

Учебное пособие состоит из двух разделов, посвященных Общей и Особенной частям дисциплины «Трудовое право», в соответствии с положениями теории трудового права и системы норм этой отрасли. Такое построение обусловлено, с одной стороны, логикой изучения учебного материала (обучение предполагает направление от общего к частному), с другой – структурой действующего Трудового кодекса РФ.

Для студентов, аспирантов, магистрантов, преподавателей юридических факультетов и вузов.

© Гранкин К. В., 2017

© Оформление.

ФДО, ТУСУР, 2017

## Оглавление

<b>Введение .....</b>	<b>7</b>
<b>I Общая часть.....</b>	<b>10</b>
<b>1 Понятие трудового права .....</b>	<b>11</b>
1.1 Понятие труда, его виды и их общая характеристика.....	11
1.2 Предмет и сфера действия трудового права.....	13
1.2.1 Предмет трудового права .....	13
1.2.2 Трудовые отношения .....	14
1.2.3 Сфера действия трудового права.....	17
1.3 Метод трудового права.....	18
1.4 Система трудового права.....	21
<b>2 Принципы правового регулирования труда .....</b>	<b>24</b>
2.1 Понятие принципов трудового права.....	24
2.2 Содержание принципов трудового права и их конкретизация .....	25
2.2.1 Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости .....	26
2.2.2 Принципы, определяющие установление условий труда.....	27
2.2.3 Принципы, определяющие применение труда работников.....	28
2.2.4 Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников....	30
2.3 Функции трудового права .....	31
<b>3 Источники трудового права.....</b>	<b>33</b>
3.1 Понятие источников трудового права .....	33
3.2 Система правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	34
3.3 Историческая роль кодифицированных правовых актов в регулировании отношений в сфере труда. Особенности актов, содержащих нормы трудового права .....	35
3.4 Международно-правовое регулирование отношений в сфере труда.....	36
3.5 Локальные нормативные правовые акты.....	37
3.6 Принципы действия законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	38
<b>4 Субъекты трудового права.....</b>	<b>41</b>
4.1 Работник и работодатель как основные субъекты трудового права.....	41
4.2 Другие субъекты трудового права. Субъекты социального партнерства .....	43
4.2.1 Стороны социального партнерства .....	43
4.2.2 Представители работников .....	44

4.2.3	Представители работодателей .....	46
4.2.4	Органы социального партнерства .....	47
4.3	Органы по разрешению трудовых споров .....	48
4.4	Государственные органы как субъекты трудового права.....	49
<b>5</b>	<b>Социальное партнерство в сфере труда .....</b>	<b>51</b>
5.1	Понятие, принципы, система и формы социального партнерства.....	51
5.2	Коллективные переговоры .....	53
5.3	Правовые акты социального партнерства .....	55
<b>II</b>	<b>Особенная часть .....</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>Трудовой договор .....</b>	<b>59</b>
6.1	Понятие трудового договора.....	59
6.2	Содержание трудового договора .....	61
6.3	Форма трудового договора.....	77
6.4	Порядок заключения трудового договора .....	79
6.5	Виды трудовых договоров .....	83
6.6	Изменение трудового правоотношения.....	85
6.7	Прекращение трудового правоотношения .....	93
6.7.1	Понятие прекращения трудового правоотношения .....	93
6.7.2	Прекращение трудового правоотношения по соглашению.....	94
6.7.3	Прекращение трудового правоотношения по инициативе работника .....	94
6.7.4	Прекращение трудового правоотношения по инициативе работодателя.....	95
6.7.5	Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.....	103
6.7.6	Общий порядок оформления увольнения работника.....	105
<b>7</b>	<b>Рабочее время и время отдыха .....</b>	<b>108</b>
7.1	Рабочее время .....	108
7.1.1	Понятие рабочего времени.....	108
7.1.2	Правовые нормативы рабочего времени .....	109
7.1.3	Виды рабочего времени.....	110
7.1.4	Работа в ночное время .....	111
7.1.5	Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени .....	112
7.1.6	Режим и учет рабочего времени .....	113
7.2	Время отдыха.....	116

7.2.1 Понятие времени отдыха.....	116
7.2.2 Отпуска.....	118
<b>8 Заработная плата.....</b>	<b>126</b>
8.1 Понятие заработной платы.....	126
8.2 Принципы правового регулирования заработной платы .....	129
8.3 Методы правового регулирования заработной платы.....	132
8.4 Нормирование оплаты труда. Тарифная система и ее элементы.....	133
8.5 Особенности оплаты труда руководителя (заместителя, главного бухгалтера) в бюджетной сфере .....	136
8.6 Бестарифная система нормирования оплаты труда.....	138
8.7 Основные системы заработной платы .....	139
8.8 Премияльная система.....	142
8.9 Нормирование труда.....	145
8.10 Правовая защита заработной платы .....	147
<b>9 Правовое обеспечение дисциплины труда .....</b>	<b>154</b>
9.1 Понятие дисциплины труда и ее нормативные основы .....	154
9.2 Методы обеспечения дисциплины труда.....	155
9.3 Дисциплинарная ответственность .....	157
<b>10 Охрана труда .....</b>	<b>161</b>
10.1 Понятие охраны труда .....	161
10.2 Организация охраны труда.....	162
10.3 Основные положения охраны труда по технике безопасности и производственной санитарии.....	166
10.4 Специальные правила в области охраны труда лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.....	168
10.5 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	170
10.5.1 Понятие и виды несчастных случаев на производстве .....	170
10.5.2 Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве и общий порядок его расследования.....	175
10.5.3 Понятие и виды профессиональных заболеваний .....	180
10.5.4 Обязанности работодателя при выявлении признаков профессионального заболевания и общий порядок его расследования.....	182
10.6 Общественный и государственный контроль в области охраны труда .....	186

<b>11 Материальная ответственность по трудовому праву.....</b>	<b>188</b>
11.1 Понятие материальной ответственности .....	188
11.2 Материальная ответственность работодателя перед работником .....	189
11.3 Материальная ответственность работника перед работодателем.....	190
11.4 Виды (пределы) материальной ответственности работника .....	193
11.5 Определение размера ущерба и порядок его возмещения.....	197
<b>12 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры .....</b>	<b>199</b>
12.1 Понятие и формы защиты трудовых прав работников .....	199
12.2 Трудовые споры и порядок их разрешения .....	202
12.2.1 Понятие, причины, виды трудовых споров и принципы их разрешения.....	202
12.2.2 Индивидуальные трудовые споры .....	205
12.2.3 Коллективные трудовые споры .....	208
<b>Заключение .....</b>	<b>215</b>
<b>Литература.....</b>	<b>216</b>
<b>Глоссарий.....</b>	<b>223</b>

---

## Введение

---

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российского права и одновременно учебной дисциплиной, имеющей существенное значение в профессиональной подготовке юриста, относящейся к разряду базовых, основополагающих курсов в рамках образовательной программы высшего профессионального образования.

За последние два десятилетия в период глубоких социально-экономических преобразований в нашей стране были внесены существенные новации практически во все сферы общественной жизни, включая отношения в сфере труда. Эволюция общественных отношений потребовала соответствующих изменений в отраслевой доктрине и значительного обновления всей системы юридических норм в этой области, ознаменовав переход от централизованных, административно-командных методов регулирования труда к отношениям, которые основываются на взаимовыгодном сотрудничестве сторон, партнерстве, сбалансированности, сочетании интересов и свободе субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Строго говоря, на настоящий момент сказанное отражает, скорее, желаемое, нежели действительное. По-видимому, пройдет еще немало времени, прежде чем поставленные в начале реформы трудового законодательства задачи будут решены в полной мере. То, как в действительности будут воплощаться его положения, насколько продолжительным будет процесс адаптации субъектов социально-трудовых связей к новым принципам и правовым механизмам регулирования труда в условиях рыночной экономики, во многом зависит от уровня профессиональной подготовки юристов, от их способности участвовать в локальном нормотворческом процессе, совершенствовании практики применения и разъяснении норм трудового права с учетом региональных и местных особенностей, условий труда в конкретной организации.

Действующее трудовое законодательство требует от юриста глубокого знания теоретических основ трудового права. Поэтому подготовка в этой области должна предполагать понятное и доступное каждому обучающемуся изложение учебного материала, но в то же время полное, фундаментальное обоснование главных понятий и категорий, которыми оперирует наука трудового права, а также закономерностей построения системы его норм, позволяющее студенту видеть перспективу и логику развития этой системы.

## Соглашения, принятые в книге

Для улучшения восприятия материала в данной книге используются пиктограммы и специальное выделение важной информации.



.....  
*Эта пиктограмма означает определение или новое понятие.*  
 .....



.....  
 Эта пиктограмма означает «Внимание!». Здесь выделена важная информация, требующая акцента на ней. Автор может поделиться с читателем опытом, чтобы помочь избежать некоторых ошибок.  
 .....



.....  
*Эта пиктограмма означает цитату.*  
 .....



.....  
 В блоке «На заметку» автор может указать дополнительные сведения или другой взгляд на изучаемый предмет, чтобы помочь читателю лучше понять основные идеи.  
 .....



.....  
 Эта пиктограмма означает совет. В данном блоке могут быть указаны более простые или иные способы выполнения определенной задачи. Совет может касаться практического применения только что изученного или содержать указания на то, как немного повысить эффективность и значительно упростить выполнение некоторых задач.  
 .....



.....  
**Пример**  
 .....

Эта пиктограмма означает пример. В данном блоке автор может привести практический пример для пояснения и разбора основных моментов, отраженных в теоретическом материале.  
 .....



.....

## Выводы

.....

Эта пиктограмма означает выводы. Здесь автор подводит итоги, обобщает изложенный материал или проводит анализ.

.....



.....

## Контрольные вопросы по лекции

.....

---

**I Общая часть**

---

# 1 Понятие трудового права

## 1.1 Понятие труда, его виды и их общая характеристика

Труд занимает исключительное место в жизни любого общества, является объективным условием его существования и развития. Под трудом обычно понимают целенаправленную деятельность человека в различных сферах жизни:

- использование природных ресурсов (добыча полезных ископаемых, ресурсов фауны и флоры);
- обработка овеществленных результатов человеческой деятельности (материалов, полуфабрикатов, изделий), приобретение и распределение товаров и т. п.;
- создание культурных и интеллектуальных ценностей (литературных, музыкальных, научных и др.).



Труд целесообразно различать по его определенным видам, ведь качественные его характеристики нередко существенным образом отличаются, поскольку в той или иной мере он опосредуется социальными, в том числе правовыми нормами.

Данное обстоятельство также имеет определенное прикладное значение, и можно классифицировать виды труда по следующим критериям:

1. С точки зрения мотивации и организации труда:
  - а) **единоличный труд.** Такой вид труда мотивирован и целенаправлен индивидуально, основан на личном использовании принадлежащих человеку орудий, предметов и результатов работы;
  - б) **кооперированный (коллективный) труд.** Такой труд связан с объединением способностей группы людей, он порождает общественные отношения, которые непрерывно дифференцируясь и усложняясь, объективно нуждаются в упорядочении и соответствующей правовой регламентации.
2. С точки зрения формы собственности на средства производства можно различать:
  - а) **труд работающих собственников** (деятельность физических лиц, в частности имеющих определенную долю в находящихся в организации средствах производства и результатах работы, либо дея-

- тельность индивидуальных предпринимателей, в том числе объединяющих свои способности к труду посредством договора о совместной деятельности, оставаясь при этом имущественно автономными по отношению друг к другу);
- б) труд работающих несобственников (предполагает деятельность человека, направленную на создание прибавочного продукта на не принадлежащих ему средствах производства, не имеющего права получать и распределять прибыль от результатов труда).
3. Качественная характеристика труда позволяет различать:
- а) квалифицированный (сложный) труд. При данном виде труда от исполнителя требуется специальная теоретическая и практическая подготовка, наличие специальных познаний;
  - б) неквалифицированный (простой) труд. Это, как правило, элементарный физический труд, его выполнение не требует от лица особых интеллектуальных затрат на подготовку и каких-либо специальных способностей и знаний.
4. По субъективным характеристикам работника юридическое значение имеют такие виды труда, которые обусловлены физиологическими особенностями человека, что также находит отражение в законодательстве:
- а) труд женщин;
  - б) труд детей;
  - в) труд инвалидов.
5. С точки зрения условий труда выделяют труд:
- а) в нормальных (обычных) условиях;
  - б) в тяжелых условиях;
  - в) во вредных (особо вредных) условиях.
6. В зависимости от содержания труда можно различать:
- а) труд управленцев (менеджеров);
  - б) труд рядовых исполнителей.
7. Особое значение придается делению труда с точки зрения его организации:
- а) самостоятельный (самоорганизуемый) труд. Данный вид труда, как правило, не нуждается в правовой регламентации, поскольку основан на индивидуально мотивированном поведении человека.

В таком случае человек сам определяет цель труда и средства, при помощи которых данная цель будет достигаться;

- б) подчиненный (наемный) труд. Это, как правило, коллективный труд, реализация которого предполагает субординацию (соподчинение) и координацию участников совместной трудовой деятельности. Обычно процесс наемного труда цикличен, повторяется в течение определенного рабочего времени, состоит из обязательных для работника набора рабочих движений, приемов труда, рабочих операций. Трудовая деятельность наемного работника заранее проектируется (программируется) работодателем и основывается на конкретном технологическом процессе. Такой труд и является предметом правового воздействия, поскольку предполагает организацию и управление им. В большей степени имеет отношение к трудовому праву, хотя косвенно затрагивает и некоторые другие отрасли российского права.

## **1.2 Предмет и сфера действия трудового права**

### **1.2.1 Предмет трудового права**

В самом общем виде трудовое право направлено на регулирование сложной системы общественных отношений, связанных с кооперированным подчиненным (наемным) трудом, его управлением и организацией. Следовательно, данная отрасль призвана регулировать не чисто технические отношения типа «человек – машина», а социальные связи, возникающие в процессе применения способностей человека к труду, средств и использования им в процессе труда средств производства, воздействия на предмет труда.

В данную систему общественных отношений включается также технологический процесс в ходе осуществления трудовой деятельности, поскольку так или иначе технологические нормы (правила совершения тех или иных действий в процессе производства) формируют нормы трудового поведения лица, совершения требуемых от него действий и операций согласно существующей технологической схеме. Социальные и технологические отношения не следует противопоставлять, поскольку они существуют в системе, во взаимодействии и взаимопроникновении; в равной степени, хотя и с разных сторон характеризуют отношения, складывающиеся в процессе применения труда.

Необходимо, однако, иметь в виду, что в процессе труда осуществляется также его техническая организация (техническая специализация и кооперирование производства, его отраслей; материально-техническое оснащение; обслуживание, устройство и дизайн рабочих мест и др.), которая определяется техническими правилами. Поэтому в науке трудового права принято различать техническую и общественную организацию труда. Трудовое право регулирует не технические вопросы общественной организации труда, а социально-трудовые отношения.

Более конкретное определение предмету трудового права можно дать, очертив круг общественных отношений, подпадающих под действие трудового права. Несмотря на некоторые терминологические различия, в вопросе определения предмета трудового права ученые-трудовики практически едины во мнениях: предмет трудового права составляют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Данная сложная структура предмета подчеркивается и действующим трудовым законодательством (ст. 1 ТК РФ).

### **1.2.2 Трудовые отношения**

Трудовые отношения складываются в процессе производства материальных и духовных благ. В самом общем смысле содержанием трудовых отношений выступает деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности человека к труду и обусловленная применяемым технологическим процессом. Вопрос о сущности общественного трудового отношения неоднократно исследовался в специальной литературе, однако до настоящего времени единого мнения по этой проблеме не сформировалось. Определенную сумятицу в этом смысле создал законодатель, который в ст. 15 Трудового кодекса РФ дал легальное определение трудовых отношений. В действительности данное определение характеризует не общественное трудовое отношение, а, скорее, результат его юридической регламентации, то есть трудовые правоотношения, поскольку определяет их как 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.



.....

*Прежде всего следует рассматривать общественное трудовое отношение как социально-экономическую категорию, явление базисного порядка. В этом смысле **общественное трудовое отношение** – это абстракция, схема, алгоритм, которые отражают общую структуру относительно неизменного взаимодействия субъектов в системе связей материального производства и не могут рассматриваться как юридическая конструкция.*

.....

Безусловно, общественное трудовое отношение нельзя считать некоей застывшей и не изменяющейся во времени данностью, поскольку каждому этапу развития общества (будь то цивилизационный или формационный подходы) соответствует определенный тип взаимодействий людей в сфере труда:

- общинный труд – трудовая деятельность людей основывается на простой кооперации, объективно необходимой для выживания, и предполагает одновременное применение более или менее значительного количества рабочей силы для выполнения однородных работ;
- труд в период рабовладения – для данного типа трудовых отношений характерно использование способности человека для получения прибавочного продукта посредством внеэкономического принуждения рабов к производительному труду, несмотря на тождественность юридического статуса раба и средств производства в соответствующий период;
- цеховой труд – трудовые отношения в рамках цехового производства между мастером, подмастерьем и учениками, где мастер на основе цеховых уставов определял условия и нормы труда для подмастерьев и учеников (был наиболее распространен в средневековой Европе);
- труд крепостного крестьянина – отношения между крепостным крестьянином, работающим собственным инвентарем в помещичьем хозяйстве, и феодалом (помещиком), связанные с ограничениями его личной свободы, в рамках которых феодал присваивает результаты труда;
- труд в рыночных условиях – трудовые отношения, в рамках которых имеет место товарная форма рабочей силы (прямой обмен способно-

сти к труду на вознаграждение), конкуренция на рынке труда; наемный работник отчужден от продукта своего труда (продукт труда не является его собственностью).

В рамках общественного трудового отношения происходит объединение противоположных, но при этом взаимообусловленных тенденций, источником которых выступает категория субъективного интереса контрагентов. Одной стороной в этих отношениях выступает субъект, обладающий (независимо от основания) средствами производства и имеющий интерес в их использовании, как правило, в целях получения прибыли (прибавочного продукта) или достижения иного полезного для него результата, не имея возможности, способности или желания применять эти средства личным трудом. Другой субъект, который, напротив, обладает возможностью и соответствующей способностью к труду, не имея при этом средств производства, стремится удовлетворить собственный интерес путем реализации своих способностей, как правило, в обмен на средства (или условия) к существованию. Взаимосвязь этих двух встречных интересов и образует содержание общественного трудового отношения, правовая регламентация которого может осуществляться при помощи различных приемов и способов правового регулирования. При этом в условиях рыночной свободной экономики субъекты этого материального (производственного) отношения имеют возможность выбора соответствующего их интересам варианта правовой формы с учетом конституционного принципа о свободе труда (ст. 37 Конституции РФ), в которую должна быть облечена данная общественная связь:

1. Общественное трудовое отношение может подпадать под действие норм трудового права, если стороны посчитают для себя возможным и необходимым использовать соответствующий механизм правового регулирования, порождая таким образом трудовое правоотношение.
2. Общественное трудовое отношение может быть включено в орбиту воздействия гражданско-правового механизма правового регулирования. В таком случае субъектами используются соответствующие юридические формы – договор подряда, договор возмездного оказания услуг, договор поручения (агентирования), авторский договор, членство в корпорациях в случае совместного выполнения труда (производственные кооперативы) и другие.
3. Общественное трудовое отношение может оказаться в сфере воздействия административно-правового способа правового регулирования,

в случаях, когда государство определяет специальный юридический механизм использования труда, в частности в сфере правоохранительной и военной государственной службы.

4. Общественное трудовое отношение может также регламентироваться нормами уголовно-исполнительного права, в отношении труда осужденных к уголовным наказаниям в качестве элемента системы их исправления.
5. Общественное трудовое отношение может регламентироваться также нормами общественных организаций, этическими нормами, обычаями и традициями.

В систему общественных отношений, входящих в предмет трудового права, включаются также иные, непосредственно связанные с трудовыми отношениями (ч. 2 ст. 1 ТК РФ), в число которых включаются отношения:

- а) по организации труда и управлению трудом;
- б) по трудоустройству у данного работодателя;
- в) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- г) по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- д) по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- е) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- ж) по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- з) по разрешению трудовых споров.

Таким образом, предмет трудового права России в настоящее время составляют две группы общественных отношений: 1) трудовые отношения и 2) отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

### **1.2.3 Сфера действия трудового права**

Различные варианты механизма правового регулирования трудовых отношений в отдельных случаях приводят к их диффузии, т. е. к смешению различных способов юридического воздействия. Этот эффект может быть раскрыт

через категорию сферы действия трудового права. В самом обобщенном смысле сферой действия трудового права следует считать возможность применения норм трудового права к регулированию трудового отношения, которое одновременно подпадает под действие иных, смежных с трудовым правом, правовых отраслей в случаях, когда оно не регламентировано (либо регламентировано не в полном объеме) нормами одной из этих отраслей. Данный правовой механизм именуется субсидиарным (дополнительным) применением права, когда нормы трудового права применяются по умолчанию. Так, например, трудовые отношения государственных гражданских служащих регламентируются нормами специального закона, однако нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным законом (см. ст. 73 ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

В отдельных случаях имеет место иной правовой эффект – разрешенное или кумулятивное применение права, то есть сочетание различных правовых средств при регулировании общественного отношения для достижения комплексной задачи. При этом, однако, следует учитывать схожесть и особенности механизма правового регулирования трудовых отношений. Это относится к трудовым отношениям в рамках государственной военной и правоохранительной службы, при исполнении уголовных наказаний, связанных с трудом. В таких случаях (в отличие от субсидиарного правоприменения) нормы трудового права применяются только при условии, если это прямо разрешается специальным законом. В частности, статус осужденного к лишению свободы или обязательным работам по общему правилу регламентируется нормами УИК РФ. При этом нормы уголовно-исполнительного права направлены не только на реализацию уголовного наказания, но и на исправление, адаптацию осужденного, в том числе при помощи привлечения его к труду. Таким образом, при осуществлении осужденным трудовой деятельности к соответствующим отношениям также применяются нормы ТК РФ (ст. 103–105 Уголовно-исполнительного кодекса РФ).

### **1.3 Метод трудового права**

Предмет любой правовой отрасли отвечает на вопрос, какой круг общественных отношений регулирует данная отрасль. Под методом в теории права понимаются определенные приемы, способы, средства воздействия права

на общественные отношения. Метод отвечает на вопрос, как данная правовая отрасль осуществляет свою регулятивную роль.

Метод трудового права обладает рядом характерных признаков, но в науке трудового права нет единого мнения по этому поводу.



.....

*Наиболее развернутое понимание метода трудового права предложил А. И. Процевский, которое с теми или иными модификациями принято у большинства представителей теории трудового права:*

- а) характер взаимодействия сторон, влияющий на правовое положение субъектов правоотношения (равенство и подчинение);*
  - б) степень определенности предоставленных прав исходя из характера норм трудового права (императивный и диспозитивный);*
  - в) порядок установления прав и обязанностей (законом или нормативным соглашением) [69].*
- .....

Можно сделать следующий вывод относительно характерных черт метода трудового права России:

1. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда. Этот признак отражает сущность государственно-правового регулирования общественного труда. Посредством централизованного регулирования устанавливаются обычно минимум гарантий трудовых прав работников: определяется мера труда; вводится тарифная система для бюджетников; принимаются базовые нормативные акты по вопросам дисциплины (положения о дисциплине) и охраны труда. В этом процессе принимают участие высшие органы государственной власти и государственного управления страны. Принятые в результате централизованного правотворчества нормы могут носить как императивный, так и рекомендательный характер. К правовым актам, имеющим централизованный характер, следует также отнести и соглашения как результат отношений социального партнерства.

Локальное регулирование трудовых отношений связывается в первую очередь с коллективным договором, заключаемым на уровне организации между работниками и работодателями в лице их представителей. Коллективный договор как нормативно-правовой акт распространяет свое действие в пределах

данной организации и регулирует вопросы режима рабочего времени и времени отдыха, графики отпусков, льготы и компенсации сверх предусмотренных законодательством и другие вопросы.

2. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования. Наиболее наглядно этот признак проявляется при воздействии на главный предмет отрасли – трудовые отношения. Дело в том, что основным юридическим фактом в трудовом праве следует признать договор, причем как индивидуальный, так и коллективный. Посредством договорного метода устанавливаются, изменяются и прекращаются трудовые и социально-трудовые отношения. Главная особенность договорного способа регулирования общественных отношений состоит в том, что установленное на основе договора правоотношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. Только в рамках договорного метода регулирования мы можем говорить о равноправии сторон трудового отношения.

Диспозитивный и рекомендательный методы характеризуют регулирование путем указания на желательное для государства поведение, а также на допустимость для сторон трудовых отношений в ряде случаев осуществлять собственное локальное правовое регулирование отдельных вопросов иначе, чем это предусмотрено законодательством. Примером диспозитивного метода являются положения норм ч. 3 ст. 147, ч. 4 ст. 178, ч. 3 ст. 179 ТК РФ, а рекомендательного – ст. 105, ч. 1 ст. 162 ТК РФ.

Императивный метод диктуется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях и недопустимостью изменения объема трудовых прав и гарантий работников, в том числе необходимостью укрепления трудовой дисциплины, привлечением к ответственности лиц, допускающих правонарушения. Существование императивного метода, как правило, вызвано наличием государственного интереса в устойчивости трудовых отношений, в силу чего данный метод формируется системой норм, исходящих прежде всего от органов государственной власти РФ (Парламента, Президента, Правительства, федеральных министерств и ведомств, законодательных и исполнительных органов субъектов РФ). Это главным образом нормы-запреты (ст. 60, 65, 265, 268 ТК РФ и др.) и нормы-ограничения (ст. 59, 126 (ч. 2), 220 (ч. 2, 6), 276 ТК РФ и др.).

3. Участие в регулировании общественных отношений представительных органов работников. Прежде этот признак связывался с участием в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов.

В настоящее время ТК РФ не включает в число субъектов трудовые коллективы и, соответственно, не использует такого понятия. Полномочия же профсоюзных органов значительно сократились по сравнению с КЗоТ РСФСР 1971 г., соответственно уменьшилось и их влияние на регулирование общественных отношений в сфере труда. В то же время ТК РФ называет профсоюзные организации (профсоюзы и их объединения) представителями работников в социальном партнерстве (ст. 29). Ст. 31 ТК предусматривает также возможность решения некоторых вопросов общим собранием (конференцией) работников. В итоге влияние на правовое регулирование общественных отношений оказывают лишь представительные органы работников, которые участвуют в разработке и заключении коллективных договоров и соглашений на всех уровнях.

## **1.4 Система трудового права**

Любая система – это определенным образом организованное структурное построение, состоящее из взаимосвязанных элементов и подчиненное определенным требованиям закономерности. Каждый элемент правовой системы имеет свою структуру; как во многих случаях, гипотеза представляет собой единство гипотезы, диспозиции и в ряде случаев санкции, так и отдельные отрасли образуют юридические нормы и институты, которые в силу их различного назначения и функциональных возможностей объединяются в более крупные структурные подразделения, которые принято называть частями отрасли права.

Все отрасли российского права, в том числе и трудовое право, содержат в своей структуре Общую и Особенную части. В то же время следует отметить высказанную в литературе идею о том, что трудовое право достигло такой степени дифференциации правового положения работников, которая привела к новообразованию в этой системе – Специальной части. Даже беглое знакомство с содержанием ТК РФ позволяет сделать заключение о существовании специальной части трудового права, доказательством чему служит ч. 4 ТК РФ.

Нормы Общей части регламентируют общие вопросы организации и применения труда работников независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций. Среди них значительное место занимают нормы-дефиниции, нормы-принципы (ст. 2 ТК РФ), нормы-цели (задачи). Они определяют предмет трудового права, субъектный состав участников регулируемых отношений, их статус, формируют метод правового регулирования. Нормы Особенной части трудового права конкретизируют положения Общей части,

регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в институты и субинституты.

Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. В настоящее время среди них можно выделить следующие:

- трудоустройства;
- социального партнерства в сфере труда;
- трудового договора;
- защиты персональных данных работников;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации работников непосредственно на производстве;
- рабочего времени и времени отдыха;
- нормирования труда;
- оплаты труда;
- гарантий и компенсаций;
- дисциплины труда;
- материальной ответственности;
- охраны труда;
- регулирования труда отдельных категорий работников;
- надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- защиты трудовых прав работников;
- разрешения трудовых споров.

Перечисленные институты трудового права – объективно сложившиеся нормативные образования, призванные в рамках предмета отрасли регулировать отдельный вид общественных отношений.

От системы трудового права следует отличать систему трудового законодательства, которые соотносятся друг с другом как содержание и форма.



.....

*Система права – это внутренняя структура права, соответствующая характеру регулируемых им отношений. Она носит объективный характер и не может строиться по произволу законодателя. Система законодательства – внешнее проявление права, выражающее строение его источников, т. е. систему нормативно-правовых актов – средства объективирования и придания им формальной определенности.*

.....

Существует и такое понятие, как система науки трудового права, то есть совокупность теоретических взглядов, позиций, точек зрения на те или иные проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений. Наука трудового права исследует не только систему норм трудового права России и ее нормативно-правовых актов в различные периоды развития страны, но и сопоставляет отечественную систему трудового права с системами трудового права других стран. Следовательно, система науки трудового права России шире системы трудового права как отрасли, шире системы трудового законодательства.

Таким образом, система трудового права России представляет собой образование, основанное на общности юридических норм, составляющих единое предметное целое (отрасль), дифференцированное на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (подотрасли и институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную организацию (субинституты).

Итак, трудовым правом называется одна из важнейших отраслей права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно связанные, производные от трудовых отношения и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.



### Контрольные вопросы по лекции 1

1. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
2. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
3. В чем особенности метода правового регулирования трудового права?
4. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
5. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?

---

## 2 Принципы правового регулирования труда

---

### 2.1 Понятие принципов трудового права

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Современные принципы трудового права, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений, связанных с трудом, наиболее ярко должен проявляться гуманистический и демократический характер всей системы права России. Учитывая такую диалектическую взаимосвязь, познание принципов трудового права дает возможность выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики.

Когда принцип права отражается в нормах всех отраслей права, это общеправовой принцип, например принципы законности, равенства перед законом и судом. Общеправовые принципы присущи всем отраслям права, в том числе и трудовому. Их изучают в курсе теории права. Но существуют и отраслевые принципы права, присущие главным образом нормам данной отрасли, а также внутриотраслевые. Внутриотраслевые принципы трудового права – это принципы конкретных институтов данной отрасли (обеспечения занятости, трудового договора, охраны труда, порядка рассмотрения трудовых споров и др.). Ныне они даны в законе легально.

Кодекс в ст. 2 теперь легально закрепляет формулировки в систему основных принципов правового регулирования труда, т. е. трудового права. Значение основных принципов правового регулирования труда следующее. Отражая суть всего трудового законодательства, они обозначают политику государства в сфере труда и помогают понять сущность и связь этого законодательства с экономикой, политикой и моралью общества, государства. Эти принципы определяют направления дальнейшего развития российского трудового законо-

дательства, помогают в правоприменении норм трудового права, особенно в случаях пробелов в трудовом законодательстве.

Отраслевые принципы являются одним из оснований объединения отдельных норм трудового права в системе этой отрасли. Эти принципы определяют и положение субъектов трудового права, их статутные права и обязанности, например свободу и равноправие в договорах о труде (индивидуальных и коллективных).

Отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права. Таких принципов большинство, и они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности.

Современные принципы трудового права России можно подразделить на четыре основные группы:

- 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников;
- 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.



.....

Текстуальное легальное формулирование принципов трудового права важно в теоретическом и практическом отношении: оно дает возможность обратить внимание всех граждан на наиболее важные руководящие положения трудового законодательства и правильно уяснить сущность и смысл конкретных норм права.

.....

## **2.2 Содержание принципов трудового права и их конкретизация**

Основные принципы правового регулирования труда (ст. 2 ТК) отражают в краткой форме суть действующего трудового права, в первую очередь соответствующих статей Конституции РФ и Трудового кодекса РФ, а также других федеральных законов России по вопросам труда. Эта суть формулируется кратко, одной фразой, начинающейся, как правило, со слова «обеспечение» соответствующего права. В основе формулировки каждого основного принципа

трудового права лежат соответствующие конституционные трудовые права и свободы и их юридические гарантии. В формулировке их учитываются и международно-правовые акты о труде согласно ст. 15 Конституции РФ.

Для трудового права важны права, закрепленные в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, принятом ООН 19 декабря 1966 г., а также в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ): право на труд, запрет дискриминации в труде и принудительного труда, равноправие женщин и мужчин, право на одинаково доступное образование, в том числе высшее, право на благоприятные условия труда, его охрану и т. д.

Законодатель, легально закрепляя в Кодексе основные принципы трудового права, дал многим из них более совершенную формулировку, а их систему дополнил новыми принципами (например, 11, 14, 16–19), что позволило более точно учесть реалии в сфере труда.

### **2.2.1 Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости**

Одна из актуальных социальных проблем – проблема свободы труда – занимает видное место в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей. Принцип свободы труда означает прежде всего возможность свободно распоряжаться каждым трудоспособным гражданином своей способностью к труду. Таким образом, этот принцип отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Помимо ст. 37 Конституции РФ этот принцип содержится в ст. 2 ТК РФ и конкретизируется в нормах институтов обеспечения занятости, трудового договора, охраны труда и трудовых споров.

Специфической социально-правовой чертой принципа свободы труда является то, что он выражает определенные отношения между гражданином и государством по поводу труда, при которых обеспечение работой выступает как объект права и обязанности. При этом обязанности государства по обеспечению занятости не противоречат, а дополняют принцип свободы труда необходимыми гарантийными свойствами.

Принцип свободы трудового договора. Его содержание состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется тру-

довым договором. Именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения правоотношения. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин Российской Федерации, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на труд. Изменение трудовых правоотношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).



.....

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т. п.

.....

### 2.2.2 Принципы, определяющие установление условий труда

Единство и дифференциация условий труда. Трудовому законодательству России не свойственны дискриминация и привилегии в области труда тем или иным социальным группам граждан. ТК РФ провозглашает высокий уровень условий труда для всех работников. Поэтому содержание единства условий труда как правового принципа означает, что основные нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех организаций, применяющих труд граждан на основе трудового договора.

Принцип единства и дифференциации условий труда базируется не только на общих (единых) для всех работающих граждан нормах, но и учитывает существование объективной, основанной на разделении труда, специфики отраслей производства профессиональных, половых, возрастных особенностей работников.

Активное участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда. Указанный принцип находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции трудового коллектива, советы трудового коллектива, профсоюзные органы). Наиболее ярким примером непосредственного участия работников в установ-

лении условий труда и управлении организацией является обсуждение и одобрение на общих собраниях трудового коллектива проектов коллективного договора. Опосредованное участие трудящихся в управлении производством и установлении условий труда осуществляется через профсоюзные органы, а также другие представительные органы.



*Принцип трудового участия работников в установлении условий труда – результат развития производственной демократии и наглядное проявление начал социального партнерства. Формирование надлежащих условий труда высокого уровня оформляется обычно в виде локальной нормотворческой деятельности, осуществляемой работодателем, трудовым коллективом при активном участии профсоюзов.*

### 2.2.3 Принципы, определяющие применение труда работников

Определенность трудовой функции. Этот принцип нашел закрепление в нормах отрасли потому, что в основе общественной организации труда лежит рациональное использование кадров, которое означает, в частности, что каждый трудящийся должен выполнять работу по определённой трудовым договором специальности, квалификации, должности. Указанный принцип заложен в ряде статей ТК РФ, которые устанавливают, в частности, что работа по определённой специальности, квалификации, должности составляет основное содержание трудового договора (контракта) между работником и работодателем (ст. 57 ТК РФ), что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Этот принцип характеризуют и нормы, устанавливающие полномочия работников требовать от администрации обеспечения работой по обусловленной договором специальности, квалификации, должности и их ответственность за ее качественное выполнение.

Использование работников не по их специальности и квалификации противоречит рациональной организации общественного труда, а также является грубым нарушением конституционного права граждан на труд. Работа, соответствующая призванию и способностям граждан, как правило, наиболее высокопроизводительная; она более всего отвечает интересам как отдельного работника, так и общества в целом.

Принцип определенности трудовой функции следует рассматривать в двух взаимосвязанных аспектах: во-первых, как определенность содержания (характера) поручаемой работы и, во-вторых, как определенность места ее применения. Игнорирование хотя бы одного из этих аспектов означает нарушение указанного правового принципа, что, в свою очередь, означает поручение работнику другой работы.

Устойчивость трудовых отношений. Важнейшим фактором, определяющим успех производственной и иной деятельности организации, является относительное постоянство кадров. Чем устойчивее коллектив, чем большим опытом и квалификацией он обладает, тем выше производительность и качество труда.

В современном содержании принцип устойчивости трудовых правоотношений базируется на широком круге норм трудового права. Сюда необходимо отнести нормы: предусматривающие невыгодные последствия для работников, увольняющихся с работы без достаточных оснований, а также в связи нарушениями трудовой дисциплины и иными правонарушениями; закрепляющие преимущества для лиц, длительное время работающих в одной той же организации, и др.

Закрепление принципа обеспечения дисциплины труда в нормах трудового законодательства определяется необходимостью:

- поддержания правопорядка в трудовых отношениях, ибо дисциплина нужна работодателю, трудовому коллективу и отдельному работнику для успешного достижения их производственных целей;
- воспитания у трудящихся самодисциплины, потребности в добросовестном творческом выполнении трудовых обязанностей;
- создания в трудовом коллективе и во взаимоотношениях работодателя с работниками нормального морально-психологического микроклимата, основанного на глубоком уважении к человеку труда, на поддержании его чести и достоинства;
- мобилизации администрации и представителей работников на борьбу с проявлениями бесхозяйственности, бюрократизма, нарушениями правил внутреннего трудового распорядка.

Принцип обеспечения нормальной дисциплины труда предполагает и наделение работодателя и администрации предприятия, предпринимателя рядом полномочий по поддержанию такой дисциплины: применение методов убеждения и принуждения. Метод убеждения включает меры воспитания чув-

ства ответственности за результаты труда, поощрение за добросовестное отношение к труду. Этот метод является определяющим, однако он пока еще не в состоянии решить проблему дисциплинированного поведения работников. Поэтому он дополняется методом принуждения, который также закрепляется в нормах трудового права.

Вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника. Однако для них может устанавливаться и иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие). Следует полагать, что конкретизация должностных окладов и видов оплаты их труда осуществляется посредством трудового договора (контракта) работника с работодателем.

#### **2.2.4 Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников**

Обеспечение охраны труда и здоровья работников. Наиболее существенной чертой является возложение и обеспечение безопасных условий труда на работодателя, который обязан внедрять современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Подлинная забота об охране труда и здоровья работников в современных условиях считается действенной лишь в том случае, если нормы права обеспечивают не только эффективные мероприятия по технике безопасности, но и массовое внедрение в производство безопасной техники. В правовом плане создание безопасных для жизни и здоровья условий труда достигается обеспечением принятия и неукоснительного соблюдения правил по охране труда, обязательных для работодателя, и инструкций по технике безопасности, обязательных для работников.

Анализ современного законодательства по охране труда дает основания полагать, что правовой принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников характеризуется следующими основными чертами:

- носит всеобщий характер, поскольку нормы трудового права предусматривают проведение мероприятий в области охраны труда во всех без исключения организациях и по отношению ко всем работникам;
- требует, чтобы наиболее высокий уровень правового регулирования охраны труда был установлен на вредных производствах, а также на тяжелых работах;
- предполагает первоочередную заботу об охране труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью.

### 2.3 Функции трудового права

Термин «функция» происходит от лат. *functio* – исполнение, выполнение, компетенция. В тех случаях, когда рассматриваются функции прав и трудового права в частности, этим понятием обычно охватываются особенности влияния системы права на регулируемые общественные отношения. Другим словами, функция трудового права – внешнее выражение свойств права в системе трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В теории выделяют общесоциальные и специально юридические функции. К общесоциальным функциям относят производственную (экономическую), социально-политическую, воспитательную, демографическую и другие. Юридическими (специально юридическими) функциями в науке трудового права считают регулятивную и охранительную.

*Охранительная функция* трудового права направлена на установление мер правовой защиты, юридической ответственности субъектов трудового права с целью предотвращения, пресечения противоправного трудового поведения и защиты прав, свобод и интересов субъектов трудового права.

*Регулятивная функция* выражается в закреплении определенного алгоритма правового поведения субъектов трудового права и государственных (муниципальных) органов в пределах и формах, установленных нормами трудового права.



.....  
Контрольные вопросы по лекции 2  
.....

1. Что такое принцип права?
2. Как соотносятся принцип и норма права?
3. По каким основаниям можно классифицировать принципы правового регулирования?
4. Что такое дискриминация? Как соотносятся понятия «дискриминация» и «дифференциация» в сфере труда?
5. Что следует понимать под понятием «принудительный труд»?
6. Какие основные функции трудового права можно выделить?

---

## 3 Источники трудового права

---

### 3.1 Понятие источников трудового права

При изучении вопроса о понятии трудового права помимо сугубо юридических проблем необходимо также уделить внимание анализу общеправовых категорий формы и содержания, их диалектической взаимосвязи. Используя философскую категорию формы как внешнего проявления, способа существования вне какого-либо объекта, юридическая теория рассматривает форму права как научную абстракцию, отражающую способ внешнего выражения, существования правовых норм (как содержания права), обеспечивающий возможность их восприятия человеком. Таким образом, форму права можно рассматривать в частном и в общем смысле.

В частном смысле формой права следует признать нормативный правовой акт, где правовые нормы находят свое фактическое выражение. Нормативный правовой акт при этом также представляет собой научную абстракцию, поскольку в действительности существует множество его видов и вариаций (законы (текущие и конституционные), указы, постановления, приказы, инструкции и т. п.).

В общем смысле под формой права следует понимать систему изданных и действующих в данном государстве нормативных правовых актов, объединяемых в итоге общим понятием – законодательство. Термин «законодательство», в свою очередь, рассматривается в узком значении как система законов и в широком значении как система всех действующих в государстве законов и иных нормативных правовых актов.

В литературе чаще можно встретить давно укоренившийся в теории термин «источник права». В этом случае следует различать источник права в материальном и формальном смысле. Если в материальном смысле под источником права понимаются политические, экономические и иные предпосылки, связанные с объективными потребностями общественного развития, система факторов, предопределяющих содержание и форму права, то в формальном смысле источник права предстает как способ организации и выражения права вовне, о чем было сказано ранее.

Понимание механизма диалектической связи категорий формы и содержания также имеет ключевое значение при рассмотрении вопроса о соотношении трудового права и трудового законодательства, где трудовое право высту-

пает содержанием права, а трудовое законодательство – формой. В этом случае необходимо также уделить внимание соотношению системы и структуры трудового права (Общей, Особенной и Специальной его частей) с системой и структурой Трудового кодекса РФ и иных актов законодательства о труде.

### **3.2 Система правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Система источников в сфере трудового права включает в себя правовые акты общефедерального значения, акты субъектов Федерации, акты локального нормотворчества. Такое разнообразие актов обусловлено своеобразием правотворческих органов, спецификой регулируемых отношений, некоторыми другими обстоятельствами, служащими основаниями к их классификации. В общем плане система источников трудового права представлена в ст. 5 ТК РФ, в основе которой лежит их дифференциация по юридической форме выражения. Вместе с тем в указанной статье представлены лишь общие сведения о системе источников, но не приводятся условия, критерии и особенности их функционирования, соотношения и взаимодействия. В этой связи систему источников трудового права целесообразно выразить посредством их классификации. Основания для классификации могут быть различными.

С точки зрения порядка принятия все правовые акты в сфере трудового права могут быть классифицированы:

- на принимаемые в законодательном порядке;
- принимаемые в административно-распорядительном порядке;
- принимаемые в порядке социального партнерства;
- принимаемые работодателем самостоятельно.

В зависимости от принципа действия в пространстве:

- на акты территориального действия;
- акты экстерриториального действия.

В зависимости от сферы действия по территории:

- на акты федерального действия;
- акты межрегионального действия;
- акты регионального действия;
- акты локального действия.

В зависимости от характера действия во времени:

- на акты постоянного действия;
- акты с относительно определенным сроком действия;

- акты, действующие до наступления определенного условия.

С точки зрения действия по кругу лиц:

- на акты общего действия;
- акты специального действия.

### **3.3 Историческая роль кодифицированных правовых актов в регулировании отношений в сфере труда. Особенности актов, содержащих нормы трудового права**

Проводя исторический анализ законодательства о труде России, следует отметить, что Россия стала одним из первых государств в мире, осуществившим кодификацию трудового законодательства в форме единого кодифицированного акта общего действия – Кодекса законов о труде 1918 г. Некоторые исследователи истории права в качестве примера первого кодифицированного акта в сфере труда называют Трудовой кодекс Франции 1910 г. Однако в этом случае следует сделать несколько уточнений. Во-первых, он (в отличие от КЗоТ РСФСР 1918 г.) длительное время распространялся только на промышленных рабочих, а не на всех лиц, осуществлявших наемный труд. Во-вторых, данный акт формировался путем длительного эволюционного накопления нормативного материала, инкорпорирования многочисленных законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, но в первоначальном варианте регулировал только некоторые виды отношений в сфере труда (порядок заключения индивидуального договора найма, порядок увольнения, условия труда и некоторые другие).



Несмотря на достаточно недолгий период действия, КЗоТ 1918 г. заложил важнейшую для отрасли трудового права традицию принятия кодифицированных актов в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, которая была сохранена и развита в кодексах 1922, 1971 и 2001 гг. Исторически в России кодексы являются системообразующим элементом для отрасли трудового права, центральным звеном системы трудового права и законодательства, формирующим отраслевые принципы и стандарты в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Трудовой кодекс РФ 2001 г. не является в этом плане исключением. Ценность действующего Трудового кодекса РФ заклю-

чается в юридическом закреплении (ст. 5) его верховенства по отношению к иным федеральным законам, содержащим нормы трудового права. Трудовой кодекс РФ занимает, таким образом, положение «первого среди равных» (*primus inter pares*), являясь высшим нормативным правовым актом трудового законодательства, базовым законом, своего рода «конституцией трудовых отношений». ТК РФ играет системообразующую роль, выполняет функцию координации действующих нормативных правовых актов в сфере труда.

.....

### **3.4 Международно-правовое регулирование отношений в сфере труда**

При рассмотрении данного вопроса следует уделить внимание соотношению внутреннего законодательства о труде и международных договоров Российской Федерации в этой области, основываясь на положениях ст. 15 Конституции РФ и Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».

Нужно иметь в виду, что во всех случаях, когда идет речь о конвенциях Международной организации труда (МОТ) или иных международных договорах, юридическое значение для Российской Федерации имеют лишь те из них, которые были ратифицированы в порядке, установленном законодательством. Следовательно, для России юридически обязательными являются лишь те конвенции и иные международные акты, которые были ратифицированы в разные годы СССР, а затем Российской Федерацией. Важнейшую роль в обеспечении социально-трудовых прав граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства играют ратифицированные Россией конвенции МОТ, число которых невелико (около 70) в сравнении с объемом международных актов, принятых под эгидой МОТ. Значение конвенций МОТ заключается в обеспечении действия общепризнанных стандартов в области социально-трудовых отношений на территории стран-участниц посредством реализации механизма их приоритета над внутренним законодательством, как правило, закрепленного в конституциях государств. Помимо конвенций МОТ издает также связанные с ними рекомендации, которые, однако, не являются юридически обязательными для страны-участницы. При изучении данного вопроса следует ознакомиться с содержанием ратифицированных Россией конвенций и рекомендаций МОТ и

проанализировать нормы действующего законодательства о труде на предмет их соответствия требованиям международных актов.

### 3.5 Локальные нормативные правовые акты

При анализе данного вопроса необходимо уяснить специфику и логику локального нормотворчества как способа повышения эффективности правового регулирования, более точного отражения специфики труда, отдыха, расстановки кадров у конкретного работодателя. Локальные нормативные правовые акты как результат локального нормотворчества представляют собой первичный элемент системы трудового законодательства и имеют ограниченную сферу действия – конкретного работодателя (ст. 8 ТК РФ).

Говоря о видах локальных нормативных актов, следует уделить внимание их разделению по характеру и целевому назначению на акты *организационного* (правила внутреннего трудового распорядка, положения об охране труда, о премировании и т. п.) и *технологического* (маршрутные карты, технологические инструкции и т. п.) характера. В отличие от локальных нормативных актов индивидуальные акты не содержат норм трудового права, а являются правоприменительными актами (однократного действия), с которыми связывается либо движение товарно-материальных ценностей в процессе производственной деятельности организации, либо определенные последствия для индивидуального трудового правоотношения (приказ о переводе на другую работу, приказ об увольнении и т. п.).

Следует обратить внимание и на порядок принятия локальных нормативных актов. В настоящее время есть основания выделить 4 варианта принятия:

1. Локальный нормативный акт по общему правилу принимается работодателем самостоятельно.
2. Локальный нормативный акт в случае создания у работодателя профсоюзного органа (представительного органа работников) принимается с учетом мнения данного органа. Суть данного порядка отражена в ст. 372 ТК РФ и предполагает именно соблюдение процедуры учета мнения, что в дальнейшем обеспечивает законность локального нормативного акта.
3. Локальный нормативный акт в случае создания у работодателя профсоюзного органа (представительного органа работников) может приниматься по согласованию с этим органом, если данная процедура предусмотрена коллективным договором или соглашением. К данно-

му порядку по аналогии может применяться ст. 372 ТК РФ в части регулирования процедуры согласования. Однако последствия невыполнения данной процедуры со стороны работодателя иные: локальный нормативный акт не имеет юридической силы без согласования с органом.

4. Локальный нормативный акт может также являться приложением к коллективному договору, представляя при этом, в сущности, условия коллективного договора.

### **3.6 Принципы действия законов и иных актов, содержащих нормы трудового права**

Вопрос о принципах действия законодательства о труде в пространстве для России как федеративного государства имеет существенное значение. Территориальный принцип действия нормативного правового акта означает распространение его юридической силы в пределах территориальных границ деятельности соответствующего нормотворческого органа. Следовательно, существует четыре уровня действия нормативных правовых актов в пространстве:

- 1) федеральный;
- 2) субъекта РФ;
- 3) муниципального образования;
- 4) организации.

Необходимо проанализировать каждый из указанных уровней. Применительно к вопросу о действии нормативных правовых актов в пространстве имеет значение проблема разграничения предметов совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ст. 72 Конституции РФ) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и компетенции нормотворческих органов РФ и субъектов РФ. При подготовке к данному вопросу студентам необходимо уделить внимание содержанию ст. 6 ТК РФ.

При изучении вопроса о действии законодательства о труде по кругу лиц необходимо иметь в виду, что ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также на всех работодателей, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, с особенностями и исключениями, предусмотренными ч. 4–6 ст. 11 ТК РФ. Особенности правового положения в сфере труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству,

женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других), помимо соответствующих положений ТК РФ (разд. XII), также могут устанавливаться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Это, в частности, дает основание говорить о существовании общего и специального трудового законодательства. В данном разграничении имеется не только теоретическое, но и важное практическое значение, позволяющее установить пределы действия общего и специального законодательства: согласно конструкции, известной еще римскому праву, при возникновении коллизии между общим и специальным законом приоритет имеет специальный закон, поскольку нормотворец сознательно вводит законные изъятия из общего правила.

Говоря о принципах действия законодательства о труде во времени, следует уделить внимание содержанию ст. 12, 423 и 424 ТК РФ. По общему правилу законы и иные нормативные правовые акты действуют лишь на будущее время, то есть распространяют свое действие на отношения, возникшие после введения их в действие. Однако в процессе смены нормативного регулирования в ряде случаев возможны так называемые эффекты «ретроактивности» и «ультраактивности» правовых норм. Первый означает допущение распространения действия вновь принятых норм на общественные отношения, возникшие и существовавшие до вступления в силу новых норм, то есть то, что в теории права принято называть «обратной силой закона». В действующем законодательстве применяется в качестве общего косвенный способ придания обратной силы закону. Он предусмотрен ст. 12 и 424 ТК РФ, регулирующими связь между фактом или правоотношением, возникшими до введения в действие нормативного акта, и вытекающими из него правами и обязанностями. В сущности при этом более обоснованным нужно было бы считать принцип применения акта, действовавшего на соответствующий момент времени (*lex temporis actus*), но в силу указанных положений ТК РФ в отношении прав и обязанностей будут применяться правила нового нормативного акта.

Второй эффект («ультраактивность») характеризует продление действия («переживание») норм отмененного акта на отношения, возникшие до его отмены. Оба эффекта связаны с особенностями перехода от старых отношений к новым, при этом последний («ультраактивность») ведет к цели наиболее продолжительным путем, постепенным и безболезненным, первый («ретроактивность») – путь наиболее быстрый, радикальный.

Кроме этого, стоит уделить внимание проблеме механизма введения в действие вновь принятого закона или нормативного правового акта и анализу взаимосвязанных вопросов о месте данного акта в системе действующего трудового законодательства, о процедуре отмены или изменения прежних актов в связи с принятием нового, о соотношении нового акта с более ранними в случае их одновременного применения. Следует иметь в виду, что практикой выработано два способа замены нормативных актов: *прямой* (когда правотворческий орган в самом акте путем прямого указания отменяет действие прежнего) и *фактический* (когда старый акт прямо не отменен, но прекращает свое действие ввиду принятия более позднего или когда отпали условия его действия). Второй вариант (фактический) вступления актов в силу имеет в настоящее время широкое распространение, хотя это явление ненормальное, свидетельствующее о недостаточной культуре правотворчества, которое запутывает исполнителей, порождает на практике споры и недоразумения. Рассматривая проблему действия трудового законодательства во времени, следует обращать внимание на определение актуальности не утративших силу актов СССР и РСФСР, но подлежащих применению на территории Российской Федерации в силу ст. 423 ТК РФ.



### Контрольные вопросы по лекции 3

1. Что такое источник права?
2. По каким критериям классифицируются источники трудового права?
3. В чем отличие кодексов от обычных законов?
4. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?
5. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?
6. Что такое локальные нормативные акты?
7. По каким основаниям классифицируются локальные нормативные акты?

## 4 Субъекты трудового права

### 4.1 Работник и работодатель как основные субъекты трудового права

Весь комплекс трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет собой предмет трудового права, задачами которого, как было указано ранее, является регулирование указанных общественных связей и в первую очередь субъектов соответствующих отношений.

Субъекты в трудовом праве подразделяются в зависимости от сущности общественных отношений на *основных* субъектов, т. е. работника и работодателя (субъектов трудовых отношений), и *вспомогательных* субъектов (субъектов отношений, непосредственно связанных с трудовыми).

Обязательной предпосылкой для возникновения трудового правоотношения является наличие у основных субъектов трудовой правосубъектности. У работника данная категория представляет единство трех правовых качеств:

- правоспособности,
- дееспособности,
- трудоспособности.

Правоспособность гражданина в трудовом праве возникает с момента рождения и в основном раскрывается в ст. 21 ТК РФ.



*Работник – это всегда физическое лицо (гражданин РФ, иностранный гражданин, лицо без гражданства), обладающее индивидуальным неотделимым от него качеством источника труда (рабочей силой), которое самостоятельно от своего имени заключает трудовой договор. Существуют, однако, и исключения, когда от его имени трудовой договор заключают законные представители либо требуется их письменное согласие (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).*

Дееспособность гражданина (в том числе и иностранца) возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда возможен прием его на работу, за исключением некоторых работ, для которых требуется повышенный возраст или ответственность по здоровью и (или) деловым качествам (*трудоспособность*). В ис-

ключительных случаях (ст. 63 ТК РФ) трудовая дееспособность работника возникает в возрасте до достижения 16 лет.

Трудоправовой статус работников – иностранных граждан в значительной степени ограничен, что объясняется преимуществом граждан России на трудоустройство на территории собственной страны. Однако в отдельных случаях иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность на территории России в соответствии с требованиями Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ст. 13–13.3). В частности, данный Закон устанавливает принцип квотирования приглашений на въезд в Россию и квоты разрешений на работу в России, определяет порядок въезда и выезда иностранцев для осуществления трудовой деятельности, срок действия разрешения на работу, различает категории иностранцев, на которых не распространяются общие правила Закона, а также закрепляет условия привлечения к работе высококвалифицированных иностранных специалистов, устанавливает иные особенности их трудово-правового статуса на территории России.

Работодатель может быть представлен либо физическим лицом, тогда оно самостоятельно выражает свою волю, либо юридическим лицом, волю которого выражают его органы – единоличный или коллегиальный исполнительный орган (руководитель, дирекция, правление и т. п.), а также руководитель филиала, представительства (в отдельных случаях данную функцию выполняет совет директоров (наблюдательный совет) юридического лица). При этом в отличие от гражданского права в трудовом праве при заключении трудовых договоров не имеет значения общей или специальной правоспособностью обладает наниматель – юридическое лицо.

У работодателя по общему правилу трудовая правосубъектность возникает с момента его регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя (адвоката, нотариуса, частного детектива, охранника и т. п.).

Помимо юридических условий к работодателю предъявляется еще и ряд фактических требований:

- 1) имущественные – наличие денежных средств (фонда оплаты труда) и расчетного счета в банке для выплаты вознаграждения работникам;
- 2) экономические – обладание средствами производства и орудиями труда, которые передаются работникам для выполнения ими их трудовых обязанностей;

- 3) организационные – обеспечение управления трудом и производством путем формирования организационной структуры, реализующей задачи работодателя.

В отношении работодателя – *физического лица, не имеющего статуса индивидуального предпринимателя*, – установлена специальная правоспособность: такой наниматель имеет право быть стороной и заключать трудовой договор только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (ч. 5 ст. 20 ТК РФ).

Правоспособность работодателя в целом представлена в ст. 22 ТК РФ и включает:

- организационно-управленческие (дисциплинарные) права по управлению применительно к производственному коллективу, в том числе право привлекать работника к ответственности;
- имущественные права, включая право предъявлять требования к работнику о бережном отношении к имуществу работодателя;
- нормотворческие права в области локального нормативного регулирования.

Права работодателя с учетом юридических условий их реализации подразделяются на правомочия:

- реализуемые самостоятельно;
- реализуемые с согласия иного субъекта (профсоюза);
- реализуемые с учетом мнения (мотивированного мнения) другого субъекта;
- о реализации которых работодатель обязан сообщить определенным органам и лицам.

## **4.2 Иные субъекты трудового права.**

### **Субъекты социального партнерства**

#### **4.2.1 Стороны социального партнерства**

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей.

В отличие от сторон социального партнерства его участниками являются государственные (муниципальные) органы, кроме случаев, когда указанный ор-

ган сам является работодателем, т. е. выступает как сторона социального партнерства.

#### **4.2.2 Представители работников**

Профсоюз определяется в ст. 2 ФЗ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» как 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. Обязательным признаком профсоюза является также организационное единство и членство участников.

Каждый гражданин, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Профсоюзы могут создаваться:

- 1) по территориальному принципу;
- 2) по отраслевому (профессиональному) принципу;
- 3) по смешанному принципу.

Основные права профсоюзов установлены ТК РФ и ст. 11–23 ФЗ. Все их в познавательных целях целесообразно изучать через призму классификаций.

Так, по юридической силе права профсоюзов выделяют:

- согласительные права (с наибольшей юридической силой), при которых решение не имеет юридической силы без согласия профсоюза;
- учет мотивированного мнения профсоюза, когда работодатель обязан запросить мнение (провести процедуру), но не обязан учитывать мнение профсоюза;
- совещательно-консультативные права (работодатель не обязан запрашивать мнение и не должен его учитывать).



.....

Основным и одним из важнейших средств воздействия на работодателя и защиты трудовых прав работников в настоящее время является учет мнения профсоюзного органа. По ТК РФ он может быть двух видов:

- 1) учет мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов;
- 2) учет мнения профсоюза при расторжении трудового договора.

.....

По содержанию права профсоюзов подразделяются:

- на представительные;
- правозащитные и контрольные (право требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства; работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах);
- информационные (бесплатное и беспрепятственное получение от работодателей и органов государственной власти информации по социально-трудовым вопросам; пользование государственными средствами массовой информации, учреждение собственных СМИ);
- имущественные (профсоюзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, владеют и пользуются переданным в их хозяйственное ведение иным имуществом; финансовый контроль за средствами профсоюзов органами исполнительной власти не осу-

ществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности) (ст. 377 ТК РФ).

Согласно ТК РФ, представлять интересы работников правомочны не только профсоюзы, но и иные представители. К таким представителям можно, в частности, отнести органы общественной самодеятельности.

Органом общественной самодеятельности является не имеющее членства общественное объединение, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания (ФЗ от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях»).

Помимо этого в соответствии со ст. 31 ТК РФ представители работников могут быть избраны непосредственно на общем собрании (конференции) работников работодателя или группы работодателей.

### 4.2.3 Представители работодателей



*Объединение работодателей – форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) (ст. 1 ФЗ от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей»).*

Объединения работодателей могут создаваться по тем же принципам, что и объединения профсоюзов. Объединение работодателей создается на основании решения его учредителей. Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей. Объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Объединение работодателей имеет следующие общие права и обязанности:

- формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотно-

ношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

- отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;
- выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;
- наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;
- вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;
- получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров;
- вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;
- выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей, и осуществлять контроль за выполнением заключенных соглашений;
- содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями.

#### **4.2.4 Органы социального партнерства**

Органами (но не сторонами и участниками) социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки

проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями. На федеральном уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия, работающая на основании ФЗ от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Это постоянный орган системы социального партнерства, образованный тремя социальными партнерами федерального уровня. Задачи комиссии – выработка общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, развитие системы социального партнерства, ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение генерального соглашения.

Отраслевые трехсторонние комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на региональном уровне.

На уровне организации комиссия образовывается для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 35 ТК РФ).

### **4.3 Органы по разрешению трудовых споров**

Субъектами трудового права являются и органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, статус которых определятся нормами ТК РФ. Прежде всего речь идет о комиссии по трудовым спорам (КТС). КТС образуется у работодателя по инициативе работников или (и) работодателя из равного числа представителей. Представители в КТС от работников избираются общим собранием работников или делегируются профсоюзным органом с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации. КТС из своего состава избирают председателя и секретаря. В ТК РФ в настоящее время нет указаний относительно того, каким должно быть минимальное число работников для организации КТС. КТС организации имеет свою печать, организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляет работодатель.

В системе разрешения коллективных трудовых споров действуют также такие органы, как примирительная комиссия (ст. 402 ТК РФ), посредник (ст. 403 ТК РФ), трудовой арбитраж (ст. 404 ТК РФ).

## 4.4 Государственные органы как субъекты трудового права

К числу субъектов трудового права относятся также некоторые государственные органы. Прежде всего речь идет о Федеральной инспекции труда (ст. 354 ТК РФ) и органах по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 407 ТК РФ).



.....

*Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, осуществляющая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда работодателями, а также нормативных актов о занятости, банкротстве и приватизации градообразующих предприятий, коллективных договоров и соглашений.*

.....

Органы Федеральной инспекции труда анализируют причины трудовых нарушений и охраны труда, готовят предложения по совершенствованию актов о труде, участвуют в разработке государственных стандартов по безопасности труда, осуществляют другие функции.

Федеральную инспекцию труда возглавляет Главный государственный инспектор труда, назначаемый на должность и освобождаемый от нее Правительством РФ. Он назначает и освобождает от должности руководителей органов инспекции в субъектах РФ. Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, прокуратурой, органами надзора и контроля, органами исполнительной власти субъектов РФ, муниципальными органами, профсоюзами, объединениями работодателей, обеспечивает координацию деятельности данных органов по вопросам соблюдения законодательства о труде.

Полномочия органов Федеральной инспекции труда, а также основные права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда перечислены в ст. 354–365 ТК РФ.

*Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров* являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых спо-

ров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.



Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.



#### Контрольные вопросы по лекции 4

1. Определите понятия «работник» и «работодатель».
2. Что такое трудоспособность работника?
3. В чем отличие правового положения иностранцев от правового положения граждан РФ в сфере регулирования трудовых отношений?
4. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
5. Что такое профессиональный союз и представительный орган работников? Как соотносятся эти понятия?
6. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?
7. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?

---

## 5 Социальное партнерство в сфере труда

---

### 5.1 Понятие, принципы, система и формы социального партнерства

Определение социального партнерства, данное в ст. 23 ТК РФ, свидетельствует, что оно является в трудовом праве России не только системой отношений, которые попадают в орбиту трудового права, но также принципом и методом правового регулирования этих отношений, служащими урегулированию при помощи государства противоречий интересов работников и работодателей.

Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) предусматривает право на организацию и ведение коллективных переговоров по регулированию условий труда, заключение коллективных договоров и соглашений. Впервые они были оговорены в Указе Президента РФ от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров», а механизмы социального партнерства впервые урегулировал Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях».

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

- соблюдение норм законодательства: все стороны и их представители должны соблюдать не только Кодекс, законы, но и другие нормы трудового законодательства;
- полномочия представителей сторон: требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями;
- равноправие сторон как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их выполнением;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений: содержание коллективных договоров и соглашений определяют сами стороны свободно без всякого внешнего давления на них; запрещается всякое вмешательство, ограничивающее права сторон, особенно работников (ст. 5);

- добровольность принятия обязательств: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т. е. одна сторона может и не принять на себя обязательства, какое хочет иметь другая сторона в договоре, соглашении (данный принцип связан с предыдущим, поскольку без свободы не может быть и добровольности сторон);
- реальность принимаемых сторонами на себя обязательств: сторона должна брать на себя по договору, соглашению такое обязательство, которое она реально способна исполнить, и не принимать декларации в виде обязательств (данный принцип тесно связан с предыдущим);
- систематичность контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Целью социального партнерства, как правило, является установление при согласовании интересов сторон такого правового режима социально-трудовых отношений, чтобы он обеспечивал повышение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Система социального партнерства включает пять уровней (ст. 26 ТК):

- 1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- 2) региональный уровень, устанавливающий такие основы регулирования в субъекте Федерации;
- 3) отраслевой уровень, устанавливающий такие основы регулирования в отрасли (отраслях);
- 4) территориальный уровень, устанавливающий такие основы в муниципальном образовании;
- 5) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями, например коллективным договором.

Формами социального партнерства являются коллективные переговоры, консультации при принятии локальных актов работодателем или некоторых правоприменительных решений (ст. 82, 371–375 ТК РФ), участие работников в управлении производством (ст. 53 ТК РФ) и участие сторон в разрешении трудовых споров (гл. 60 и 61 ТК РФ).

## 5.2 Коллективные переговоры

Коллективные переговоры в настоящее время отражают социальное партнерство в сфере труда работников и работодателей и являются ведущей формой социального партнерства.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями появились во второй половине XIX в. в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов. Международная организация труда предусмотрела их проведение в Конвенции МОТ № 98 (1948 г.) «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров», а в 1981 г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам».

Хотя в России коллективные переговоры в сфере труда фактически велись все годы советского периода при выработке и заключении коллективных договоров, в законодательстве их впервые урегулировал Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», который определил в гл. II начало, сроки, порядок ведения коллективных переговоров, отразив все положения указанных конвенций МОТ.

Переговоры начинаются с письменного уведомления одной из сторон, другая должна, получив его, начать переговоры в 7-дневный срок. Право на ведение коллективных переговоров от имени работников и работодателей предоставлено их представителям. Если инициатором переговоров является профсоюз, то работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и местного самоуправления обязаны вести переговоры. Отказ работодателя, администрации организации приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, контроле за их выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация, ее орган (профком) (об этом далее) или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК).

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если таковая объединяет менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представлять их интересы этому профкому либо ино-

му представительному органу. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления профкомом его полномочий.

Запрещено вести переговоры и заключать соглашения и коллективные договоры от имени работников лицам, представляющим работодателя.

Представителями работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководители организации или уполномоченные им лица. При заключении или изменении социально-партнерских соглашений на разных их уровнях, разрешении при этом возникших коллективных трудовых споров, деятельности соответствующей трехсторонней комиссии интересы работодателей представляет соответствующее объединение работодателей (ст. 33 ТК).

Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Для этого их решением определяется комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

Если в ходе переговоров не достигнуто соглашение по всем или по части вопросов, составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора. Разногласия разрешаются в соответствии с порядком разрешения коллективных трудовых споров, установленном гл. 61 ТК РФ.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, установлены определенные гарантии и обязанности (ст. 39 ТК РФ):

- участники переговоров и приглашенные специалисты освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок подготовки и заключения коллективного договора или соглашения, но не более трех месяцев;
- представители работников в период ведения коллективных переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя (за исключением совершения виновного проступка, за которое установлено увольнение с работы) без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство;
- участники переговоров не должны разглашать охраняемую законом тайну, ставшую им известной при переговорах.

### 5.3 Правовые акты социального партнерства



*Правовые акты социального партнерства – это акты, принимаемые сторонами и участниками социального партнерства, регулирующие социально-трудовые отношения и экономические отношения в организации, на определенной территории, в отрасли (профессии).*

Правовыми актами социального партнерства являются коллективные договоры и социально-партнерские соглашения.

Правовые акты социального партнерства – это двусторонний или трехсторонний документ, который заключается в порядке коллективных переговоров представителями работников и работодателя (работодателей). В последние годы все более возрастает роль коллективного договора как локального специфического источника трудового права, учитывающего конкретную специфику данного работодателя.

Значение коллективного договора состоит в том, что этот правовой акт регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников. Одновременно он является наиболее практически значимой формой социального партнерства, а также средством укрепления дисциплины труда (работники берут обязательства и в этой области) и направлен на совершенствование производства, улучшение качества выпускаемой продукции, организации труда, повышение его производительности.

Содержанием правовых актов социального партнерства являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Все условия имеют 2 аспекта: 1) юридический, 2) фактический. Фактический аспект содержания представлен в ст. 41 и 46 ТК РФ в виде положений, которые могут включаться в текст правового акта, не противоречат действующему законодательству и не ухудшают положение работников.

С юридической точки зрения все условия могут быть разделены на четыре вида:

- 1) *нормативные*, закрепляющие нормы трудового права, в том числе локальные (дополнительные отпуска, выходные дни, различные доплаты, виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, производственные надбавки к пенсиям, дополнительные права профкома

организации и иные сверх законодательства права и льготы). Они действуют весь срок, на который принят акт;

- 2) *обязательственные*, закрепляющие конкретные обязательства администрации (работодателя) по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и прекращают действие по факту их однократного исполнения (обычно раньше срока окончания действия правового акта);
- 3) *информационные*. Это нормы, привлеченные из действующего законодательства. Как и нормативные, действуют в течение всего срока коллективного договора;
- 4) *организационные*, о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке его изменения и пересмотра и т. п.

Акты социального партнерства принимаются на срок (коллективный договор на срок до 3 лет и может продлеваться каждый раз на 3 года; социально-партнерское соглашение на срок до 3 лет с возможностью продления на 3 года, но не более 6 лет в совокупности) и вступают в силу с момента их подписания сторонами или со дня, установленного в договоре. Особенности действия актов социального партнерства определяются ст. 43 и 48 ТК РФ.

Акты социального партнерства подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду, отсутствие которой не влияет, однако, на факт вступления акта в силу. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашения, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.



## Контрольные вопросы по лекции 5

1. В каких аспектах можно рассматривать категорию «социальное партнерство»?
2. Как соотносятся понятия «сторона социального партнерства», «участник социального партнерства», «орган социального партнерства»?

3. Какие виды условий коллективного договора можно выделить?
4. На какой срок могут приниматься коллективный договор и социально-партнерское соглашение? Как продляется срок их действия?
5. Какие примирительные процедуры являются обязательными стадиями рассмотрения коллективного трудового спора?
6. Какие обязанности несут стороны коллективного трудового спора в ходе забастовки?
7. Какая забастовка считается незаконной и какие санкции предусмотрены за ее проведение?

---

## **II Особенная часть**

---

## 6 Трудовой договор

### 6.1 Понятие трудового договора

Трудовой договор – одна из ключевых категорий трудового права, к которой на протяжении многих десятилетий приковано внимание специалистов. При этом необходимо иметь в виду, что в теории трудового права трудовой договор в русле цивилистической традиции рассматривается в нескольких значениях и представляет собой достаточно емкое по содержанию явление. Во-первых, в объективном смысле таким термином нередко обозначают комплекс норм трудового права, правовой институт, который направлен на регулирование общественных отношений в части заключения, изменения или прекращения трудового договора. Во-вторых, трудовой договор является юридическим фактом – сделкой (*factum*), а в некоторых случаях элементом в фактическом составе, на основании которого возникают взаимные права и обязанности субъектов. В-третьих, это явление отражает собой само обязательство (*obligatio*), возникающее из юридического факта (фактического состава), как одну из правовых форм привлечения к труду. Наконец, в-четвертых, трудовой договор иногда рассматривается как юридический документ, форма объективации оговоренных сторонами условий. Многозначность понятия «трудовой договор», таким образом, не позволяет дать ему какую-то общую, единую характеристику.

Легальное понятие трудового договора закреплено в ст. 56 ТК РФ. Оно сводится прежде всего к определению его через взаимные права и обязанности субъектов.



*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.*

.....

Такое понимание не может дать полного представления о рассматриваемом явлении и при этом не в полной мере соответствует содержанию гл. 10 ТК РФ, посвященной формализации процедуры заключения договора, и всего разд. III ТК РФ.

Трудовой договор в качестве института трудового права в теории обычно рассматривается как совокупность правовых норм процедурного и материального характера, которые в силу единства предметных и функциональных свойств образуют относительно самостоятельный и достаточно крупный элемент в структуре Особенной части отрасли. Этот нормативный массив имеет сложное строение и представляет собой внутрисистемное отраслевое институциональное образование, которое с полным основанием следует называть генеральным институтом Особенной части, включающим в себя соответственно три правовых института – заключения, изменения и прекращения трудового договора. Каждый из указанных институтов отражает логику и динамику правового регулирования возникающих между субъектами отношений на этапе их зарождения, модификации или завершения.

Рассмотрение трудового договора в качестве правоотношения, как правило, связано с необходимостью разграничения трудового и смежных гражданско-правовых обязательств о возмездном оказании услуг, подряда, литературного заказа, поручения и некоторых других. Это делается не только в научных, но и в практических целях, поскольку от правильного понимания природы возникших между сторонами отношений зависит, норму какой отрасли права следует применить в определенной ситуации. Различия в механизме правового регулирования, на первый взгляд не столь существенные и заметные, нередко используются недобросовестными работодателями, которые под «прикрытием» гражданско-правовых договоров уклоняются от исполнения трудового законодательства, снижая таким образом свои производственные и организационные расходы. Это приводит к неожиданным и невыгодным правовым последствиям для лица, реализующего свою способность к труду, ведь заключая, например, договор возмездного оказания услуг, гражданин не имеет права требовать от работодателя предоставления отпуска и его оплаты, обеспечения безопасных, соответствующих государственным требованиям условий труда, соблюде-

ния норм о продолжительности рабочего времени и реализации иных многочисленных гарантий, установленных трудовым законодательством.

Данная проблема имеет давнюю историю и с течением времени в основном нашла свое решение в теории трудового права и правоприменительной практике в виде системы признаков, по которым принято отличать трудовое и гражданско-правовое обязательство: *личностного, предметного, организационного и имущественного*.



.....

Специального внимания заслуживает рассмотрение трудового договора в качестве юридического факта (элемента фактического состава) – сделки субъектов, направленной на возникновение трудового правоотношения.

.....

## 6.2 Содержание трудового договора

Содержание трудового договора иногда представляется достаточно упрощенно – как то, что непосредственно изложено в его тексте. Однако подобное обыденное понимание неприменимо при осуществлении профессионального юридического анализа данной категории. С формально-юридической точки зрения содержание трудового договора-сделки – это все его условия, в отношении которых стороны пришли к соглашению, то есть произошло совпадение их волеизъявлений.

Условия трудового договора определяют внешнюю, статическую модель дальнейшего поведения сторон (обещание поступать соответствующим образом), поэтому они не равнозначны категории прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. Динамика трудового договора связана с возникновением трудового обязательства – функционирующего правоотношения, которое сочетает в себе экономическое содержание (труд как экономическую деятельность) и правовую форму. Но это следующий этап, на котором регулирование осуществляется через механизм субъективных прав и обязанностей, корреспондирующих друг с другом в рамках данного правоотношения и образующих его юридическое содержание.

Условия трудового договора в теории трудового права с точки зрения механизма их формирования традиционно разделяются на две группы:

- а) *непосредственные (договорные)*, формулируются сторонами трудового договора в ходе взаимных переговоров;

б) *производные (внедоговорные)*, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и распространяющиеся на стороны в связи с заключением трудового договора (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Обычно о *производных условиях* трудового договора идет речь в случаях, когда законодательство предусматривает в отношении того или иного вида труда специальное правовое регулирование, если это обусловлено особенностями выполняемой работы. Тем не менее, независимо от наличия или отсутствия в тексте упоминания о производных условий, положения законодательства в соответствующей части для сторон трудовой сделки будут действовать.

Хотя трудно оспаривать существенное влияние производных условий на поведение сторон, следует все же отметить, что договорному характеру взаимоотношений участников трудовой сделки в большей степени соответствуют именно *непосредственные условия*.

*Непосредственные условия*, в свою очередь, могут быть двух видов: *обязательные (необходимые)* и *факультативные (дополнительные)*. Несмотря на то, что данная классификация условий содержится в ст. 57 ТК РФ, ее роль в действующем законодательстве определена недостаточно.

В ТК РФ закреплено положение, согласно которому, если в трудовой договор не были включены какие-либо обязательные условия или сведения, это не является основанием для признания его не заключенным или его расторжения (ч. 3 ст. 57 ТК РФ). Сведения, в сущности, представляют собой реквизиты, т. е. информацию о сторонах сделки, которая чаще всего вообще не несет в себе никакого правового содержания, поэтому их наличие или отсутствие действительно не может оказывать влияния на будущие права и обязанности сторон договора. Так, если при заключении договора в него внесены сведения об одном представителе нанимателя, но через неделю этот представитель меняется (например, в связи с назначением нового руководителя по решению общего собрания участников организации), данное обстоятельство не может и не должно иметь негативных последствий для соответствующего трудового договора. Это же можно сказать и о документах, удостоверяющих личность сторон договора, индивидуальном номере налогоплательщика-нанимателя и других.

В отличие от сведений, условия договора – это модель будущих взаимных прав и обязанностей сторон, правила поведения в рамках трудового правоотношения. Нельзя заключить договор, в котором, например, не определен его предмет, то есть собственно то, что вытекает из основания сделки, ибо при не-

ясной цели не может быть и сколько-нибудь определенного правового результата.

Обязательные или факультативные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с тем, которое определено трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.



Поэтому в случае появления таких условий они в соответствии с законом *не подлежат применению*, другими словами, такие условия, как противоречащие закону, являются *ничтожными*, то есть не могут порождать правовых последствий.

Несмотря на то что закон содержит достаточно объемный перечень обязательных условий, не все из них имеют одинаковое значение для всех разновидностей трудовых связей. Поэтому данная группа условий требует дополнительной дифференциации. В частности, следует выделять группу *основных обязательных условий*, которые являются универсальными для каждого трудового договора. При их отсутствии всякий трудовой договор *не может считаться заключенным*. К числу таких условий следует отнести: 1) предмет договора – конкретную трудовую функцию, для выполнения которой принимается лицо, и 2) место осуществления трудовой функции (место работы).

*Трудовая функция* – это, безусловно, центральный элемент любого трудового договора. Без этого условия сделка состояться не может, поскольку отсутствие сведений о трудовой функции лишает всякого смысла взаимодействие сторон и означает лишь то, что наниматель не имеет представления, для чего ему нужно использовать способность нанимающегося к труду. Более того, подчеркивая значимость этого элемента в составе содержания договора, законодатель закрепил принцип определенности трудовой функции, выразив свою позицию запрещением требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Определение трудовой функции – важный момент в процессе заключения трудовой сделки. У сторон возникает необходимость соотнесения потребностей нанимателя, вызванных объективными требованиями технологического процесса, с индивидуальными физическими, психическими, моральными, культурными и другими качествами и особенностями лица. Условие о трудовой функции отражает не просто содержание и вид труда, который должен осуществлять

будущий исполнитель. Оно связано с реализацией в процессе труда объективных требований с субъективными чертами исполнителя.

*Объективная сторона трудовой функции* раскрывает содержание труда и уровень требований, предъявляемых к исполнителю, в зависимости от целей нанимателя и с учетом применяемой им технологии производства, эксплуатации или обслуживания тех или иных объектов. Поэтому во всех случаях, где наблюдается специализация и сложность труда, требующая особых знаний и навыков от нанимающегося, одновременно *сложной* является и трудовая функция. Если же содержание труда не предполагает наличия или необходимости получения специальных знаний и опыта в какой-либо области, т. е. когда речь идет о труде, который способен осуществлять если не каждый, то большинство людей, такая трудовая функция является *простой*. Простая трудовая функция обычно определяется указанием на конкретный вид работы (систему трудовых операций), которую будет выполнять нанимающийся. К такому виду функции относится, например, работа разнорабочего, дворника, технички и некоторые другие простые виды труда.

В отличие от простой трудовой функции объективная сторона сложной складывается из нескольких взаимосвязанных элементов, указывающих на специализацию и сложность труда: *профессии, специальности и квалификации*.



.....

**Профессией** (от лат. *profiteor (professio)* – объявляю своим делом) обычно именуют род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки, обусловленный общественным разделением труда и служащий выражением его дифференциации (врач, строитель, учитель, юрист и т. п.).

**Специальность** (от лат. *specialis* – особый) представляет собой комплекс приобретённых путем специальной подготовки и опыта работы знаний и навыков, необходимых для определённого вида деятельности в рамках той или иной профессии (например, врач-терапевт, учитель младших классов, архитектор и др.).

**Квалификация** (от лат. *qualis* – какой по качеству и *facio* – делаю) – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

.....

Говоря о квалификации, стоит отметить и такую категорию, как профессиональный стандарт, который представляет собой характеристику квалифика-

ции, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, используемую работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления и т. д.

Данные профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в целях определения достаточности квалификации работников, если действующим законодательством РФ установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения конкретной трудовой функции. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с вышеуказанным порядком, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Деление трудовой функции на сложную и простую имеет определенное практическое значение не только в части дифференциации лиц на имеющих и не имеющих право претендовать на выполнение той или иной работы, но и применительно к обоснованности и допустимости проведения периодической проверки соответствия лица данной работе. Так, если работа предполагает сложную трудовую функцию, то наниматель в дальнейшем вправе (а иногда обязан) осуществлять периодическую проверку качества труда и соответствия нанимающегося выполняемой работе. Напротив, при осуществлении простой трудовой функции наниматель такие мероприятия не проводит, поскольку при неизменном содержании и отсутствии сложности труда нет и объективных критериев для его оценки.

Еще одной характеристикой объективной стороны трудовой функции (простой или сложной) выступает категория *должности*. С одной стороны, должность представляет собой установленный данным нанимателем набор индивидуальных правил поведения конкретного работника, раскрывающих и уточняющих общие и специальные требования к исполнителю при выполнении трудовой функции. Они обычно содержатся в специальном документе – *должностной инструкции (должностном регламенте)*, – являющемся частью трудового договора. С другой стороны, должность определяет место данного

работника в структуре нанимателя, его положение в субординационных и координационных взаимоотношениях с другими участниками производственного процесса. Должности работников закрепляются специальным утвержденным нанимателем локальным нормативным актом – *штатным расписанием*, которое в самом общем виде представляет собой перечень применяемых в хозяйственной деятельности должностей и соответствующих им окладов (ставок). Как правило, объективная сторона сложной трудовой функции отражается в специальных тарифно-квалификационных справочниках, утверждаемых отраслевым федеральным органом исполнительной власти в сфере труда.

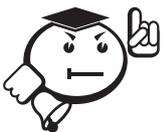
Иногда от правильного наименования должности в штатном расписании или вида работы в дальнейшем может зависеть право нанимающегося на дополнительные выплаты (доплаты) к вознаграждению либо льготное назначение пенсий по возрасту или в связи с длительной профессиональной деятельностью определенного вида (в медицинских учреждениях, в образовательных учреждениях для детей, при выполнении работ, связанных с воздействием неблагоприятных производственных факторов, и другие). В таких случаях статус исполнителя будет определяться не фактическим содержанием выполняемой им работы, а точным соответствием его должности тем наименованиям, которые закреплены в квалификационных справочниках, а также в специальных списках и перечнях профессий, работ и должностей, утверждаемых на федеральном уровне.

В то же время в современных условиях не каждый наниматель, особенно в частной сфере, заинтересован в привязке своего штатного расписания к квалификационным справочникам. В одних случаях это не позволяет сделать специфический характер деятельности нанимателя, в других, напротив, – широкий профиль его работы. Это становится очевидным, например, при анализе трудовых договоров в малом бизнесе, заключенных нанимателем – физическим лицом, где в большинстве случаев невозможно нанять лицо для выполнения им трудовой функции по строго определенной должности, специальности или квалификации. В ст. 303 ТК РФ подчеркивается, что нанимающийся в этой сфере обязуется выполнять не запрещенную Кодексом или иными федеральными законами работу. Это веяние времени указывает на необходимость дальнейшей разработки теории адаптивного работника – исполнителя, умеющего своевременно приспосабливаться к обновляющимся условиям, целям, задачам труда.

*Субъективная сторона* в структуре трудовой функции выполняет роль дополнительного, вспомогательного признака при выборе нанимателем надле-

жащего исполнителя. Хотя в законодательстве такие требования и условия непосредственно не закрепляются, они нередко обусловлены характером объективной стороны трудовой функции и обычно предъявляются нанимателями на практике. Наниматель, например, вправе установить требование для бухгалтера о том, что при выполнении работы он должен уметь пользоваться определенными программами на компьютере для осуществления бухгалтерского учета и электронной переписки с третьими лицами. Для юриста юридической фирмы, работающей с иностранными контрагентами, наниматель может установить требование о владении иностранными языками и т. д.

В ряде случаев субъективная сторона трудовой функции может проявляться в виде специальных требований к физическим и, в том числе, внешним данным (вес, рост и т. п.) нанимающегося, например в модельном бизнесе, где существуют достаточно жесткие требования в этой части. Все это, конечно, не означает, что наниматель при помощи указанных характеристик может устанавливать произвольные требования к нанимающемуся. Важно подчеркнуть, что субъективная сторона трудовой функции всегда должна дополнять, быть непосредственно связанной с объективной и зависеть от нее, а предъявляемые требования к индивидуальным чертам и способностям исполнителя должны быть направлены на достижение наибольшей эффективности его работы. Напротив, будут противоречить закону и считаться дискриминирующими (ст. 3 ТК РФ) такие субъективные требования, которые не имеют отношения к работе исполнителя.



.....

*Условие о месте работы* имеет прежде всего гарантийный характер для нанимающегося, что проявляется в ограничении возможности нанимателя в дальнейшем произвольно, по своему усмотрению определять территорию, где должна осуществляться работа.

.....

Местом работы обычно считается организация, с которой нанимающийся заключает трудовой договор. Тем не менее существует несколько вариантов установления в трудовом договоре места работы в зависимости от вида нанимателя, а также от условий осуществления им хозяйственной деятельности. Когда речь идет о нанимателе – юридическом лице – местом работы считаются территориальные границы земельного участка (часть здания) по юридическому адресу либо по фактическому местонахождению организации (месту нахожде-

ния ее исполнительных органов), что непосредственно должно быть определено при заключении трудового договора. Однако в случае несоблюдения письменной формы трудового договора, где данное условие должно быть зафиксировано, законодатель не предлагает какого-либо решения данной проблемы. В такой ситуации местом работы целесообразно считать место фактического осуществления трудовой функции.

В случае если нанимающийся принимается в организацию, у которой есть обособленные структурные подразделения, расположенные в другой местности (филиалы, представительства), местом работы считается это подразделение, что должно быть указано в трудовом договоре, включая информацию о его местонахождении. Под термином «другая местность» в самом общем виде следует понимать территорию за пределами границ административно-территориального образования в соответствии с существующим административно-территориальным делением, где располагается юридическое лицо. Поскольку первичным административно-территориальным образованием в настоящее время считается муниципальное образование (город, район, район (округ) в городах федерального значения), то нахождение обособленного структурного подразделения на территории другого муниципального образования означает, что оно находится в другой местности. Тем не менее данный признак «срабатывает» не во всех случаях, поскольку муниципальные образования в РФ могут занимать значительную территорию и включать в свой состав несколько населенных пунктов. В этой связи при определении другой местности следует использовать дополнительные критерии, например расстояние между населенными пунктами, транспортную доступность предполагаемого места работы и другие.

Местом работы у нанимателя – индивидуального предпринимателя, как и у организации, может считаться его юридический адрес (по месту государственной регистрации) либо место фактического осуществления им деятельности (части зданий, офисные помещения, земельные участки и т. п.). Место работы у нанимателя – физического лица, не имеющего статуса индивидуального предпринимателя, по общему правилу определяется целью, для которой он нанимает лицо (для личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства), другими словами, это либо место жительства (фактического проживания), либо место фактического нахождения нанимателя.



.....

Место работы необходимо отличать от понятия рабочее место, которое в ст. 209 ТК РФ определяется как *место, где работник*

*должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.* Принципиальное отличие этих двух понятий заключается в том, что место работы представляет собой условие трудового договора и поэтому требует обязательного достижения соглашения сторон при его заключении. Рабочее место по общему правилу определяется нанимателем в одностороннем порядке и, как правило, после вступления трудового договора в силу в рамках распорядительной деятельности с учетом производственных и технологических условий. Тем не менее в некоторых случаях возможны ситуации, при которых место работы и рабочее место могут совпадать, в частности, когда стороны оговорили рабочее место в качестве факультативного условия договора либо когда место фактического осуществления деятельности нанимателем неотделимо от рабочего места (жилое помещение нанимателя, торговое место на рынке, офис нотариуса или адвоката и т. п.).

.....

Определяя вышеуказанные условия трудового договора, следует учитывать, что в соответствии с действующим законодательством в РФ запрещен заемный труд, то есть труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. В то же время законодатель допускает труд работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), особенности регулирования которого устанавливаются гл. 53.1 ТК РФ. Так, в соответствии с данными нормами работодатель может направлять своих работников к физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства, а к индивидуальным предпринимателям или юридическим лицам – для временного исполнения обязанностей отсутствующих сотрудников, за которыми сохраняется место работы, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (сроком до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В соответствии с ч. 1 ст. 341.2 ТК РФ установлены особые требования к содержанию трудового договора, который заключается для направления в последующем данного работника под управление и контроль другой организации,

гласящие о том, что он должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, который не является работодателями по этому трудовому договору. В дополнительном соглашении к вышеуказанному трудовому договору определяются лица, которым будут подчиняться работники, а также фиксируются сведения о договоре гражданско-правового характера, в соответствии с которым работнику предстоит трудиться в интересах третьего лица, однако эти сведения носят формальный характер и включают, по сути, лишь реквизиты договора о предоставлении работника. Представляется правильным, что дополнительное соглашение должно все-таки включать в себя полностью положения гражданско-правового договора между работодателем и заказчиком, которые определяют порядок взаимодействия работника и заказчика.

Работодателем, выступающим по договору о предоставлении труда работников (персонала), может быть частное агентство занятости либо другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала). В качестве направления к «другим юридическим лицам» законодатель обозначил юридических лиц, в которых работники с их согласия направляются временно к определенным юридическим лицам: аффилированным по отношению к направляющей стороне; являющимся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями акционерного общества; являющимся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной. Кроме того, организации, имеющие потребность в привлечении таких работников, должны пройти специальную оценку условий труда. Таким образом, законодатель определяет определенный уровень подготовки для всех субъектов этой формы отношений: аккредитация для агентств занятости и с учетом оценки условий труда для непосредственных работодателей.

Помимо основных обязательных условий также следует выделять группу *ситуационных обязательных условий*, которые являются необходимыми только для некоторых видов трудовых договоров или в отдельных случаях. Их значение проявляется несколько в ином смысле: при их отсутствии стороны будут считаться заключившими договор только с учетом *основных обязательных* и *производных* условий. Так, если наниматель заключает трудовой договор для замещения должности сторожа, но при этом в качестве условия не указыва-

ется индивидуальный режим работы (например, ночное время), то впоследствии к нанимающемуся должны будут применяться производные условия, вытекающие из правил внутреннего трудового распорядка нанимателя. Другими словами, трудовая сделка будет считаться состоявшейся, но наниматель не достигнет того результата, который предполагался в конкретной ситуации, поскольку он не может требовать от исполнителя выполнения работы в ночное время.

*Условие о дате начала работы* тесно связано с процедурой вступления трудового договора в силу и имеет значение в том случае, если сторонам выгоднее более позднее начало работы по сравнению с общим правилом. Это правило, закрепленное ст. 61 ТК РФ, определяет, что трудовой договор вступает в силу в день фактического допущения нанимающегося к работе либо со дня подписания договора, если он приступил к работе на следующий день.



В противном случае наниматель вправе *аннулировать* трудовой договор, т. е. признать его *незаключенным*.

Рассматриваемое условие, таким образом, позволяет сторонам установить в соответствующем случае более удобный для них день вступления трудового договора в силу с учетом различных обстоятельств (например, в связи с необходимостью переезда нанимающегося и его семьи из другого региона и перевоза его имущества), но не изменяет общей нормы о возможности аннулирования трудового договора нанимателем в случае начала работы позднее того рабочего дня, который оговорили стороны.

*Условие о сроке трудового договора* нашло закрепление в ст. 58 ТК РФ. Трудовой договор обычно заключается сторонами на неопределенный срок. Данная норма, традиционная для отечественного трудового законодательства, устанавливает приоритет интересов работника, гарантируя ему постоянную занятость, и способствует обеспечению стабильности взаимоотношений сторон.

Несмотря на закрепление преимущества неопределенного срока действия трудового договора, законодатель тем не менее оставляет сторонам в качестве исключения возможность установить срочный характер трудовых отношений. Это связано с рядом ограничений, поскольку условие о сроке в силу разных причин оказывается, как правило, невыгодным именно для нанимающегося. Во-первых, в законе закреплен относительно определенный перечень оснований (ст. 59 ТК РФ), при наличии которых становится возможным обсуждение

и установление соответствующего условия. Эти основания целесообразно разделить на две группы: 1) *обстоятельства, наличие которых делает объективно невозможным заключение договора на неопределенный срок* (при замещении временно отсутствующего работника, при сезонных работах, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода, на время выполнения заведомо определенной работы и в других случаях, установленных Кодексом и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 59 ТК РФ)). В данном случае условие о сроке в какой-то степени уходит на второй план, поскольку стороны при заключении договора обсуждают прежде всего условия осуществления трудовой функции, а не временной период его действия; 2) *случаи, по которым в силу прямого указания закона допускается проведение переговоров и достижение соглашения между сторонами независимо от характера и условий осуществления работы* (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Во-вторых, необходимо учитывать, что при достижении соглашения по данному условию стороны могут определить любой срок действия трудового договора, который, однако, не может превышать *пяти лет*. Исключение составляют некоторые случаи, когда предельный срок определяется непосредственно в законодательстве (временная работа до двух месяцев, выборная работа и т. п.) либо обусловлен возникновением объективных обстоятельств (окончанием сезона, возвращением на работу временно отсутствовавшего работника и т. п.).

В-третьих, конкретный срок действия, а также причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора, должна быть указана непосредственно в его тексте, что может вызвать разные последствия нарушения указанного правила. Так, если при заключении договора не был указан конкретный срок его действия, применяется своеобразная норма-санкция, указывающая на то, что договор считается заключенным на неопределенный срок. Однако при отсутствии в тексте договора причины включения условия о сроке, такое условие сохраняет действие до тех пор, пока работник не оспорит в суде необоснованность заключения с ним срочного договора. В таком случае только суд, установив соответствующий факт, правомочен признать данное условие не подлежащим применению.



.....

Условие о заработной плате в ст. 57 ТК РФ признается необходимым элементом содержания трудового договора. При этом в нем закрепляется не обязанность ее выплатить, которая возникает

после начала работы, а только обещание соблюдать это условие в будущем.

.....

Рассматриваемое условие должно содержать информацию о применяемой к работнику системе заработной платы (сдельной или повременной), способе ее нормирования (тарифный или нетарифный), ее составных частях и дополнительных выплатах (надбавках, доплатах, премиях и других).

Однако отнесение данного условия к числу ситуационных обязательных отнюдь не отменяет его гарантийной функции для работника как экономически (а иногда и фактически) зависимой стороны договора в части недопустимости невыгодного для него положения, а тем более бесплатного использования его труда. Следует иметь в виду, что если стороны отдельно оговорили условие об особенностях вознаграждения за труд, то оно является обязательным, если не ухудшает положения работника по сравнению с нормами законодательства или локального регулирования. Иначе трудовой договор считается заключенным на производных условиях, которые вытекают из законодательства, коллективного договора, соглашений или локальных нормативных актов.

.....



Кроме этого, в судебной практике в случае возникновения трудового спора иногда используется своеобразный вариант определения цены труда – применение к соответствующей ситуации размера заработной платы работника с аналогичной трудовой функцией в местности выполнения работы.

.....

При этом также следует резюмировать, что работник всегда действует в своих интересах, с необходимой степенью осмотрительности и разумности, полагая, что он не станет заключать трудовую сделку на заведомо невыгодных для себя условиях. Безусловно, в таких случаях нельзя исключать ее совершение, например, с лицом, не понимающим значения своих действий, либо под влиянием заблуждения, обмана, насилия или стечения тяжелых обстоятельств. Эти обстоятельства могут служить основанием признания трудовой сделки недействительной.

*Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха* требует обязательного обсуждения сторонами в том случае, если в отношении соответствующей работы режимы труда и отдыха будут отличаться от общих правил, установленных в данной организации локальными нормативными актами. В уста-

новлении этого условия прежде всего заинтересован наниматель, поскольку целесообразность отклонения от общего режима рабочего времени и времени отдыха диктуется спецификой трудовой функции работника.

К числу ситуационных обязательных условий необходимо также отнести те из них, которые вытекают из особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, в частности это касается совместителей (ст. 282 ТК РФ), работников, направляемых на работу в дипломатические представительства РФ за границей (ст. 338 ТК РФ), профессиональных спортсменов и тренеров (ст. 348.2 ТК РФ), работников религиозных организаций (ст. 344 ТК РФ), государственных гражданских и муниципальных служащих и некоторых других.

В ст. 57 ТК РФ в качестве обязательных названы также условия о компенсациях за работу в особых условиях и об обязательном социальном страховании. В подавляющем большинстве случаев они не формулируются сторонами непосредственно, а заимствуются из законодательства или из актов социального партнерства, локального регулирования.

*Факультативные условия трудового договора* в отличие от обязательных могут быть включены в него по желанию сторон. Их отсутствие в целом не влияет на признание трудового договора (или отдельного его вида) заключенным. Факультативные условия (ч. 4 ст. 57 ТК РФ) чаще всего выполняют вспомогательную, обслуживающую функцию. Они направлены на отражение особенностей дальнейших взаимоотношений сторон, призваны урегулировать частные вопросы. Так, при необходимости стороны могут дополнительно уточнить структурное подразделение нанимателя (цех, отдел, кафедра и т. п.) или сделать указание на конкретное рабочее место, где работник должен осуществлять трудовую функцию. Стороны могут также согласовать условия об оплате нанимателем расходов работника по найму жилого помещения, автомобиля, по проезду на работу и с работы, о видах и условиях дополнительного страхования работника, об обязанности работника отработать после окончания обучения определенный в договоре период, если оно осуществлялось за счет нанимателя, и другие условия, не ухудшающие положение работника в сравнении с нормами законодательства, социально-партнерских соглашений и актов локального регулирования. Чаще всего в трудовых договорах оговариваются факультативные условия об испытании, о неразглашении информации с ограниченным доступом.

*Условие об испытании* представляет собой период времени, в течение которого наниматель имеет возможность оценить фактические способности работника и сделать выводы о его деловых качествах и соответствии поручаемой работе. Поэтому инициатором появления такого условия в договоре выступает наниматель.

Продолжительность срока испытания определяется соглашением сторон, но по общему правилу не может превышать *трех месяцев*. Однако для руководителей организаций, главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации испытательный срок может быть установлен до *шести месяцев*. Для государственных гражданских и муниципальных служащих срок испытания может составлять до *1 года*. При заключении срочного трудового договора на период от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать *двух недель*.



Срок испытания должен быть согласован сторонами и закреплён в тексте трудового договора. Несоблюдение этого требования означает, что работник принят на работу без испытания. Если же договор заключен посредством фактического допущения к работе, условие об испытании будет считаться действительным только в том случае, если оно оформлено специальным письменным соглашением до начала осуществления трудовой функции.

В некоторых случаях испытание устанавливаться не может. *Во-первых*, испытание не устанавливается, если до заключения договора уже установлено соответствие работника поручаемой работе, а также по другим *объективным причинам*, делающим испытание нецелесообразным: в связи с прохождением процедуры конкурсного отбора; в силу избрания на выборную должность на оплачиваемую работу; при переводе работника от одного работодателя к другому по соглашению между ними; при заключении трудового договора на срок до двух месяцев.

*Во-вторых*, в качестве специальной гарантии запрещено устанавливать испытание в отношении *отдельных категорий работников*, определенных законодательством или коллективным договором, к ним относятся беременные женщины и женщины, имеющие детей до полутора лет; лица, не достигшие возраста 18 лет; лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образова-

тельными программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, и другие.



Работник должен проходить испытание по той трудовой функции, которая указана в трудовом договоре. При этом в срок испытания включается только время фактической работы и не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ). Это объясняется тем, что способность к эффективному выполнению порученной исполнителю трудовой функции может быть оценена только в рабочее время. Во время испытания на работника в полном объеме распространяется трудовое законодательство, а также положения социально-партнерских соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов.

Результаты испытания могут проявляться в трех вариантах поведения сторон. *Во-первых*, если работник не соответствует предъявляемым требованиям, то он может быть уволен в упрощенном порядке без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. При этом работодатель должен предупредить работника письменно не менее чем за 3 дня, с указанием причин признания работника не выдержавшим испытание, а уволенный по результатам испытания работник может оспорить это увольнение в суде.

*Во-вторых*, если в период испытания работник приходит к выводу, что работа является для него неподходящей, то он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме за 3 календарных дня.

*В-третьих*, в случае если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее его увольнение с работы допускается только на общих основаниях.

Заключая трудовой договор, работодатель должен обеспечить работника не только средствами производства, но и осуществить его допуск к необходимой для надлежащего выполнения работы информации, в том числе той, которая в силу разных причин является закрытой для третьих лиц и не подлежит разглашению. Нельзя также исключать несанкционированного и даже случайного получения работником при осуществлении трудовой функции соответ-

ствующей информации. Эти обстоятельства являются достаточным основанием для работодателя требовать включения в трудовой договор *условия о неразглашении информации с ограниченным доступом*. К видам такой информации относятся государственная и коммерческая тайна, информация для служебного пользования, персональные данные других работников, а также сведения, составляющие профессиональную тайну (врачебную, адвокатскую и нотариальную тайну, тайну усыновления и т. п.).

В отношении некоторых видов охраняемой законом информации действуют специальные законодательные акты, определяющие порядок доступа и обращения с ней, а иногда и те сведения, которые не могут составлять соответствующую тайну.



.....

Условие о неразглашении указанной информации должно быть сформулировано в трудовом договоре не в виде общего запрета совершать такие действия, а посредством закрепления конкретного перечня сведений в самом договоре или отдельном письменном соглашении, являющемся приложением к нему.

.....

Только в том случае, если работник ознакомлен и подписал указанный документ, он считается принявшим на себя надлежащим образом соответствующую обязанность. Однако для работников, принимаемых на работу, связанную с государственной тайной, законодательством предусмотрен особый порядок допуска к такой информации.

Стороны могут предусмотреть и другие факультативные условия, которые обусловлены особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников, в частности это относится к работникам из числа профессиональных спортсменов и тренеров (ч. 5 ст. 348.2 ТК РФ).

### 6.3 Форма трудового договора

*Форма трудового договора* связана с рассмотрением его в качестве текстового документа, фиксирующего сведения о сторонах, представителях сторон, их документах (вводная часть), оговоренные ими условия (содержательная часть), а также реквизиты и иную необходимую информацию (заключительная часть). Именно письменная форма является общим правилом, установленным Кодексом. Стороны должны составить трудовой договор в двух экземплярах (если большее количество экземпляров не требуется в соответствии с законода-

тельством), подлинность которых заверяется подписями нанимающегося и представителя работодателя. Получение нанимающимся своего экземпляра договора подтверждается его подписью на экземпляре работодателя. В случае же, когда работником выступает лицо в возрасте до 14 лет, трудовой договор должен быть подписан одним из его законных представителей. С течением времени сформировалось обыкновение подтверждать подписи работодателя или его представителя при помощи печати, несмотря на то, что в законе нет соответствующего требования.

Установлено специальное правило к форме трудового договора, заключаемого с нанимателем – физическим лицом, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя. Оно предусматривает, что наниматель в уведомительном порядке регистрирует соответствующий договор в органе местного самоуправления по месту своей регистрации (ст. 303 ТК РФ). В законе не установлены последствия невыполнения такой регистрации, а также ее влияние на действительность трудового договора.



.....

Трудовой кодекс РФ признает заключением трудового договора и *фактическое допущение работника к работе*, то есть осуществление сторонами конклюдентных действий, свидетельствующих об их подлинном желании заключить договор. В таком случае работодатель обязан оформить с работником письменный вариант трудового договора на тех же условиях не позднее трех дней с момента фактического допущения работника к работе.

.....

Однако фактическое допущение к работе будет рассматриваться как надлежащая форма трудового договора только в том случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя. Термин «с ведома» хотя и указывает на условно пассивное поведение работодателя, но все же означает, что нанимающийся известен указанным должностным лицам, в том числе из факта проведения собеседования (консультаций), и они не препятствуют приступлению к работе. Термин «по поручению» подчеркивает активный характер поведения работодателя, указывая на его распорядительную деятельность в части доведения до уполномоченного им уровня управления (начальника отдела, группы и т. п.) своего желания предоставить работнику возможность осуществлять трудовую деятельность. Важность правильного понимания указанных терминов связана с необходимостью

отграничения фактического допуска к работе, подтверждающего факт заключения договора, от самовольного осуществления лицом работы на его территории, что, по общему правилу, в области трудового права не может породить каких-либо юридических последствий, если иное не будет установлено в судебном порядке.

#### **6.4 Порядок заключения трудового договора**

Нормы, закрепляющие порядок заключения трудового договора, направлены на регламентацию отношений по трудоустройству у данного работодателя. Этот порядок не может быть изменен или дополнен иными нормативными правовыми актами, актами социального партнерства или соглашением сторон, за исключением отдельных федеральных законов, которые в соответствии с ТК РФ могут определять особенности правового положения сторон.

Заключению трудового договора, как и любого другого, предшествуют процедуры поиска контрагента и проведение с ним переговоров, которые инициирует наниматель. Подбор исполнителя обычно ведется в двух вариантах, первый из которых предполагает свободное предложение работы работодателем в виде рекламных объявлений через средства массовой информации, сеть Интернет или другие общедоступные источники. Второй вариант связан с использованием посреднических услуг и по направлению государственной службы занятости в соответствии с законодательством о занятости либо частных фирм по содействию в трудоустройстве с учетом условий заключенного с нанимателем гражданско-правового договора.

Работодатель самостоятельно осуществляет подбор исполнителей по деловым качествам, т. е. с учетом способностей, опыта, их пригодности к выполняемой работе. При этом современное трудовое право закрепляет принципиальное положение, подтверждаемое также судебной практикой, о том, что наниматель исключительно самостоятельно принимает решение о заполнении существующих вакансий и заключении трудового договора, юридически исключая возможность влияния на принятие решений, не соответствующих его интересам. Это же обстоятельство не дает оснований рассматривать трудовой договор как некий аналог публичного договора, закрепленного нормами ГК РФ. Именно поэтому необходимость вступления в переговоры с нанимающимся, само проведение переговоров, как и заключение трудового договора, определяются самим нанимателем. Возможно, по этой причине законодатель не закрепил детальной правовой регламентации этой процедуры, тем самым оставив

многое в области деловых обыкновений. Например, практикой выработано правило, согласно которому до заключения трудового договора нанимающийся обращается с письменным заявлением к нанимателю, которое подлежит регистрации. Это правило в большей степени дань традиции, сохранившейся с советского времени, когда гражданин соответствующим заявлением реализовывал собственное конституционное право на труд. В настоящее время на практике при рассмотрении трудовых споров ему иногда придается юридическое значение.

В законодательстве закреплена ряд гарантий, предусмотренных для нанимающихся в рамках процедуры заключения трудового договора. В частности, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, т. е. произвольный отказ без учета деловых качеств или особых требований, установленных законодательством. При этом нанимающийся вправе потребовать, а наниматель обязан письменно сообщить ему причину отказа в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Запрещен отказ в заключении трудового договора с нанимающимся, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Кроме этого, в процедуре заключения трудового договора должен соблюдаться принцип запрещения дискриминации при приеме на работу.



.....

Не допускается отказ в заключении трудового договора исключительно по субъективным критериям (беременность или наличие детей, принадлежность к определенному полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам), не имеющим отношения к деловым качествам работника.

.....

В законодательстве также установлены дополнительные требования к нанимателю, обязывающие его в отдельных случаях заключать трудовой договор с некоторыми лицами в счет установленной квоты (например, с инвалидами). Во всяком случае, необоснованный отказ от заключения трудового договора (в том числе, когда его заключение обязательно для нанимателя) может быть оспорен в суде.

В некоторых случаях до заключения трудового договора отдельные категории нанимающихся (несовершеннолетние, лица, занятые на тяжелых работах и работах с вредными (опасными) условиями труда, и другие) обязаны пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) в целях установления их трудоспособности и пригодности для выполнения поручаемой работы, а в отдельных случаях химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов (ст. 69, 213 ТК РФ).

Иногда для возникновения трудового правоотношения требуется целый набор юридических фактов (юридический состав), когда заключению трудового договора предшествуют дополнительные процедуры: избрание на должность; избрание по конкурсу; назначение или утверждение в должности; направление на работу.

Кроме этого, трудовой договор может быть заключен на основании судебного решения, в частности, если имел место необоснованный отказ в приеме на работу.

При заключении трудового договора нанимающийся должен предоставить нанимателю ряд документов, которые условно можно подразделить на *общие* и *специальные*. К числу *общих документов* относятся: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка (кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства); страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые); документы воинского учета – приписное свидетельство для лиц, подлежащих призыву, и военный билет для пребывающих в запасе; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки.



*Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности гражданина, который содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, о переводах на другую работу, основаниях увольнения с работы, поощрениях и наградах работника. На основе содержащейся в ней информации, в частности, определяется трудовой стаж лица для целей трудового права, а также страховой стаж, необходимый для выплаты пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.*

Каждый работодатель, за исключением работодателей – физических лиц, не имеющих статуса индивидуальных предпринимателей, обязан вести трудовые книжки на каждого работника. Если трудовой договор заключен работником впервые, работодатель обязан за собственный счет оформить ему трудовую книжку, при условии, что работник проработал у него свыше пяти дней и данная работа является для него основной, а также оформить страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

Трудовая книжка хранится у работодателя наряду с денежными документами, а работнику выдается только в день его увольнения с работы. При потере трудовой книжки она может быть восстановлена по последнему месту работы. Детальная регламентация правила ведения и заполнения трудовых книжек осуществляется на подзаконном уровне.

*Специальные документы*, которые наниматель вправе требовать от нанимающегося, предусмотрены только ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Это, в частности, трудовая рекомендация медико-социальной экспертизы (МСЭ) для инвалидов, санитарная книжка для работников общественного питания и торговли, справка о характере и условиях труда на основной работе для работников, принимаемых по совместительству на тяжелую работу или с вредными (опасными) условиями труда.

Никакими другими нормативными правовыми актами, актами социального партнерства или локальными актами общие и специальные документы устанавливаться не могут, следовательно, требование со стороны нанимателя о предоставлении не предусмотренных законодательством документов (резюме, характеристики, отзывы с прежнего места работы, проведение тестов и др.) является незаконным.



До заключения трудового договора наниматель обязан ознакомить нанимающегося с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Завершение процедуры заключения трудового договора выражается в деятельности работодателя по оформлению приема работника на работу. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя (представите-

ля работодателя). При этом следует иметь в виду, что приказ (распоряжение) адресуется не к работнику, а к персоналу работодателя, отвечающему за проведение оформления (бухгалтерии, отделу кадров, непосредственному руководителю работника). Данный индивидуальный акт не имеет для работника правообразующего значения (такую роль выполняет заключенный трудовой договор), но иногда с его помощью можно подтвердить факт заключения и некоторые условия трудового договора. Приказ (распоряжение) должен быть объявлен работнику лично под роспись не позднее трехдневного срока со дня начала работы.

## 6.5 Виды трудовых договоров

В законодательстве в качестве легальной приводится только одна классификация трудовых договоров в зависимости от срока их действия: *срочные* договоры и договоры, заключаемые на *неопределенный срок*. Практическая значимость такой градации, как уже отмечалось, проявляется в обеспечении и установлении преимущественного права нанимающихся на постоянную работу и заработную плату в течение относительно неопределенного периода времени. В свою очередь, срочные трудовые договоры с точки зрения оснований их прекращения могут подразделяться следующим образом:

- 1) *с абсолютно определенным сроком* (в случаях избрания на определенный срок на выборную должность);
- 2) *с относительно определенным сроком* (с лицами, поступающими на работу в организации, созданные для выполнения заведомо определенной работы);
- 3) *условно срочные* (с лицами, принимаемыми для замещения временно отсутствующего работника).

Помимо приведенного деления определенное практическое значение имеет также классификация трудовых договоров в зависимости от объема выполняемой работы на *договоры об основной работе* и *договоры о работе по совместительству*. В договоре об основной работе предполагается, что работник постоянно осуществляет трудовую функцию у данного работодателя в полном объеме с учетом установленного для него рабочего времени. Основное место работы одновременно определяет место хранения трудовой книжки.



.....

*Совместительство* означает выполнение работником в соответствии с трудовым договором другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время.

.....

Объем выполняемой работы, как правило, пропорционален продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать четырех часов в день либо половины нормы рабочего времени за соответствующий учетный период (за исключением случаев, когда работник свободен от основной работы). В договоре о работе по совместительству в качестве обязательного ситуационного условия должно быть указано, что работа является именно совместительством.

Следует учитывать, что соответствующий договор может быть заключен работником как с работодателем по основной работе (внутреннее совместительство), так и с другим работодателем (внешнее совместительство). При этом возможно заключение договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, за исключениями, установленными законодательством. Профессиональные спортсмены и тренеры вправе заключать договор о работе по совместительству только с разрешения работодателя по основной работе.



.....

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Законодательством предусматриваются также некоторые иные особенности работы по совместительству.

.....

Работу по совместительству следует отличать от дополнительной работы в виде *совмещения профессий (должностей)*, а также *расширения зон обслуживания и увеличения объема работы*. При совмещении профессий (должностей) работнику за дополнительную оплату поручается работа по другой профессии (должности), а при расширении зон обслуживания и увеличении объема работы работник осуществляет свою трудовую функцию, но с большей интенсивностью. От перечисленных категорий работа по совместительству отличается не только более детальным регулированием, но главным образом тем, что она осуществляется на основе самостоятельного вида трудового договора *в свободное от основной работы время*. Дополнительная же работа во всех ее проявлениях производится *наряду* с работой, определенной трудовым договором (т. е. в то же рабочее время), на основании письменного соглашения, являющегося, как

правило, приложением к соответствующему трудовому договору (об основной работе или о работе по совместительству).

Помимо предложенных классификаций трудовых договоров их можно также группировать по иным критериям, например, *по виду работодателя* (с учетом специфики правового регулирования) выделяют: 1) *трудовые договоры с работодателями-организациями*; 2) *трудовые договоры с работодателями – физическими лицами*.

В зависимости от *особенностей правового положения работника* трудовые договоры могут подразделяться на трудовые договоры:

- 1) с лицами, не достигшими 18 лет;
- 2) с лицами, выполняющими семейные обязанности;
- 3) с иностранными гражданами и лицами без гражданства.

По *характеру условий выполнения работы* трудовые договоры делятся:

- 1) на договоры о работе в нормальных (обычных) условиях;
- 2) договоры о работе в ночное время;
- 3) договоры о выполнении тяжелой работы или работы во вредных (опасных) условиях;
- 4) договоры о работе в особых климатических зонах.

## **6.6 Изменение трудового правоотношения**

*Изменение трудового правоотношения (договора)* – новое понятие, появившееся в ТК РФ. В законодательстве нет его определения. Можно выделить два значения, которое оно может иметь. В *объективном смысле* данное понятие характеризует относительно обособленное институциональное образование, подынститут трудового договора. Это совокупность норм трудового права, которые определяют основания, условия, порядок и способы преобразования сторонами индивидуальных правил поведения, оговоренных при заключении трудового договора либо приостановление исполнения прав и обязанностей.

В этот подынститут законодатель, наряду с традиционными категориями перевода на другую работу и перемещения (ст. 72.1, 72.2 и 73 ТК РФ), включил также изменение оговоренных сторонами условий договора (ст. 72, 74 ТК РФ), отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ) и модификацию работодателя-организации (ст. 75 ТК РФ).

Изменение трудового договора может рассматриваться также и в *субъективном смысле* как целенаправленные действия его сторон по преобразованию и (или) приостановлению взаимных прав и обязанностей. В этом контексте ана-

лизируемое понятие предстает не чем иным, как трудовой сделкой об изменении модели поведения субъектов, к которой должны предъявляться такие же требования о ее действительности, как и к другим разновидностям трудовых сделок. При этом законодатель, устанавливая в качестве общего правила необходимость оформления отдельного письменного соглашения между сторонами (ст. 72 ТК РФ), именно с ним связывает новации в трудовом обязательстве. Такое соглашение по внешним характеристикам и структуре должно соответствовать тем же требованиям, которые предъявляются к трудовому договору.



.....

*Под переводом на другую работу как наиболее значимой разновидности изменения трудового договора в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника, структурного подразделения, в котором работник трудился (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод в другую местность вместе с работодателем.*

.....

Не является изменением трудового договора перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю на постоянную работу, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ трудовой договор прекращает свое действие.

Трудовое законодательство (ст. 60 ТК РФ) запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поэтому, как правило, переводы допускаются только с согласия работника, за исключением случаев, установленных законодательством.



.....

От перевода на другую работу следует отличать *перемещение* работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате. Перемещение *не требует* согласия работника. Оно будет иметь место, если стороны при заключении трудового договора специально не оговорили рабочее место (механизм, агрегат), структурное подразделение в качестве условий трудового договора.

.....

Законодатель различает *временные* и *постоянные* переводы на другую работу. Критерием разграничения этих двух видов переводов выступает не только срок, но также их правовые последствия. При *временном переводе на другую работу* стороны соответствующей сделкой порождают два взаимосвязанных последствия: приостанавливают первоначальное (основное) обязательство на некоторый период с возникновением нового (временного) обязательства. По истечении соответствующего срока временное обязательство прекращается, а стороны возобновляют осуществление прав и обязанностей по первоначальному правоотношению. Данный вид перевода может осуществляться по соглашению сторон, по инициативе работодателя, а в некоторых случаях и по инициативе работника.

Вместе с тем временный перевод следует отличать от постоянного перевода, осуществляемого на определенный срок. При внешнем сходстве (срочном характере работы) принципиальное отличие временного перевода заключается в сохранении за работником субъективного права на предоставление ему работодателем ранее выполняемой работы, то есть на возобновление приостановленного основного обязательства. При постоянном переводе, осуществляемом на определенный срок, с момента вступления в силу соответствующей сделки работник утрачивает указанное субъективное право требования к работодателю.

Временный перевод на другую работу *по письменному соглашению* сторон допускается на срок до одного года. Если же стороны договорились о переводе в целях замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, в связи с отпуском по уходу за ребенком), длительность перевода будет определяться по факту выхода замещаемого работника на работу. В случае если по окончании срока временного перевода работник продолжает работать, то перевод считается постоянным. При таком временном переводе должно быть соблюдено право отсутствующего работника на возобновление ранее выполнявшейся им работы.

Законодатель предусматривает ряд оснований для временного перевода работника на другую работу *по инициативе работодателя*, которые подразделяются им на три группы. Первая группа оснований включает обстоятельства, относящиеся к числу *экстраординарных* (природные или техногенные катастрофы, аварии, иные чрезвычайные ситуации, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), при наличии которых работодатель имеет право в одностороннем порядке перевести работ-

ника *без его согласия* на другую работу, в том числе без учета специальности, квалификации, на срок до 1 месяца для предотвращения соответствующих обстоятельств или устранения их последствий.

Вторая группа оснований связана с *производственной необходимостью работодателя* (в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя, замещения временно отсутствующего работника). Порядок осуществления такого временного перевода зависит от причины, обусловившей возникновение производственной необходимости. Так, если она вызвана действием указанных ранее экстраординарных обстоятельств (например, простой в связи с затоплением производственных помещений вследствие наводнения), то временный перевод допускается *без согласия работника* на срок до 1 месяца. Однако если при этом временная работа требует более низкой квалификации, работодатель обязан получить письменное согласие работника на такой перевод. Если же производственная необходимость вызвана иными причинами, временный перевод допускается в общем порядке по соглашению сторон.

К третьей группе оснований можно отнести временные переводы работника на другую работу в связи с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ). В случае если заключением учреждения медико-социальной экспертизы будет установлено, что работник нуждается во временном переводе на другую работу на определенный срок (но не более 4 месяцев подряд), а работник отказывается от перевода либо у работодателя нет подходящей работы, то работник на весь период, указанный в заключении, подлежит отстранению от работы.



.....

Временный перевод на другую работу следует отличать от понятия *служебной командировки*. Во-первых, служебная командировка – это *поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы*.

.....

Она обязательна для работника, и необоснованный отказ от нее может рассматриваться как нарушение дисциплины труда, а временный перевод по общему правилу возможен только с согласия работника (по соглашению сторон). Во-вторых, в отличие от командировки временный перевод может осуществляться в той же местности и по месту работы. В-третьих, командировка предполагает выполнение конкретного служебного поручения, а не возложе-

ние на него каких-либо иных обязанностей. В свою очередь, временный перевод в другую местность или в другое место работы (в том числе, когда не требуется согласие работника) означает, что он должен регулярно выполнять трудовую функцию весь период перевода в течение установленного для него рабочего времени. В-четвертых, в случае командировки к работнику не применяются положения локальных нормативных актов той организации, где выполняется служебное поручение, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами или распоряжением направившего его работодателя. В случае же временного перевода локальные нормативные акты распространяются на работника в общем порядке.

*Постоянный перевод* на другую работу, как правило, осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Мотивами для постоянного перевода могут стать продвижение по работе по желанию работника; потребность работодателя в укреплении кадрового состава подразделения; высокая оценка профессиональных достижений работника или, напротив, его недостаточная квалификация; снижение трудоспособности работника и другие. В частности, если работник по состоянию здоровья в соответствии с заключением учреждения медико-социальной экспертизы нуждается в постоянном переводе на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, то работодатель при наличии у него соответствующей работы обязан перевести работника с его согласия. В случае отсутствия такой работы или отказа работника от перевода трудовое правоотношение прекращается.

Временный перевод на другую работу *по инициативе работника* является исключением из общих правил и предусматривается законодательством в качестве гарантии, прежде всего для беременных женщин (ст. 254 ТК РФ), если по медицинскому заключению продолжение работы в тех или иных производственных условиях может отрицательно сказаться на здоровье матери или ребенка. Такой перевод осуществляется на основании медицинского заключения по заявлению беременной женщины с сохранением средней заработной платы.



.....

Если у работодателя нет подходящей для беременной женщины работы, то она освобождается от нее с сохранением средней заработной платы за все пропущенные в связи с этим рабочие дни.

.....

Специфическое основание изменения трудового договора законодатель предусмотрел в ст. 74 ТК РФ. Работодатель в одностороннем порядке может

изменить условия трудового договора (за исключением трудовой функции) *в связи с изменением организационных или технологических условий труда*. Под изменением организационных условий труда в этом случае понимаются, как правило, структурные преобразования работодателя (объединение или разделение структурных подразделений, ликвидация филиала или представительства и т. п.). Изменение технологических условий обычно заключается в совершенствовании техники и технологии производства, его переоснащении, совершенствовании технологического процесса. Законодатель предусмотрел специальную процедуру для такого изменения, которую условно можно разделить на несколько этапов.

На первом этапе работодатель должен определить, кого из работников могут коснуться проводимые им изменения в организации или технологии труда и какие условия трудовых договоров должны быть преобразованы (в том числе место работы и местность). На втором этапе работодатель обязан индивидуально уведомить в письменной форме соответствующих работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, их вызвавших, не позднее, чем за 2 месяца, по истечении которых стороны заключают соглашение об изменении оговоренных условий, а работодатель должен издать соответствующий приказ.

Третий этап наступает при условии, если работник не согласен работать в новых условиях. В этом случае работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него, как правило, в той же местности 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. Завершается этап, как и предыдущий, заключением соглашения об изменении оговоренных условий и его оформлением приказом (распоряжением).

Условием наступления четвертого этапа является невозможность предоставления работнику работы, отвечающей требованиям закона, либо его отказ от предложенной работы. В таком случае трудовое правоотношение прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

*Отстранение работника от работы* может быть обусловлено наличием следующих обстоятельств: появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прохождением в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда либо обязательного предварительного или периодического медицинского

осмотра (обследования); выявлением в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, если в соответствии с законом трудовое правоотношение не подлежит прекращению; приостановлением на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством и др.), если это влечет за собой невозможность исполнения им трудовых обязанностей; требованием органов и должностных лиц, уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (например, по постановлению судьи (ст. 114 УПК РФ) или в связи с объявлением карантина в соответствии с законодательством о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения).

Приведенный перечень носит открытый характер, а федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ могут устанавливаться и другие основания для отстранения работника от работы.

Особенность данного вида изменения трудового договора выражается в следующем. Во-первых, во всех случаях отстранить работника от работы (не допускать к работе) может только работодатель (одновременно это является и его *обязанностью*), в том числе и тогда, когда отстранение работника вызвано инициативой представителей публичной власти. Во-вторых, оно направлено в большинстве случаев не на преобразование вытекающих из условий договора прав и обязанностей, а на их *приостановление*, при этом трудовой договор сохраняет свою силу. В-третьих, отстранение можно одновременно рассматривать и как закрепленную нормами трудового права длящуюся во времени процедуру, результат ее осуществления, выражающийся в недопущении работника к работе. В-четвертых, отстранение не является мерой ответственности работника и поэтому не требуется всякий раз устанавливать (доказывать) его вину, поскольку некоторые основания для отстранения представляют собой обстоятельства, не зависящие от сторон.



.....

Отстранение от работы следует отличать от *освобождения работника от работы*, которое выполняет гарантийную функцию, предусматривая при этом сохранение средней заработной платы и места работы (должности).

.....

Освобождение от работы осуществляется, например, в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), донорством крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ), повышением квалификации

(ст. 187 ТК РФ), предупреждением воздействия неблагоприятных производственных факторов на беременную женщину (ст. 254 ТК РФ) и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.



.....

Несмотря на отсутствие в ТК РФ указания о соответствующем оформлении отстранения от работы, следует иметь в виду, что оно оформляется письменным приказом (распоряжением) работодателя. Это необходимо не только для подразделений работодателя (бухгалтерии, отдела кадров и др.), но также и на случай, если работник будет обжаловать соответствующие действия работодателя.

.....

Отстранение производится на период до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения (недопущения), причем за указанное время заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел обучение и проверку знаний по охране труда, а также обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по его вине. В такой ситуации работник имеет право на оплату за время отстранения по правилам оплаты простоя в зависимости от того, в чем причина нарушения обязанности работником: вина работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ) или не зависящие от сторон обстоятельства (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). При отстранении работника в связи с карантином ему за все время отстранения от работы выплачивается пособие по временной нетрудоспособности исходя из размера средней заработной платы в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.

В ТК РФ к институту трудового договора, помимо его заключения и изменения, также отнесены нормы, устанавливающие основания, условия и процедуру прекращения трудового правоотношения. Их анализ целесообразно проводить после ознакомления студентов с другими институтами индивидуального трудового права (рабочее время, время отдыха, заработная плата, охрана труда). Это будет соответствовать динамике трудового правоотношения, логике изучения дисциплины, а также способствовать более глубокому усвоению этих положений законодательства. Соответствующий нормативный материал ТК РФ и практика его применения будут рассмотрены в специальной главе в конце курса индивидуального трудового права.

## **6.7 Прекращение трудового правоотношения**

### **6.7.1 Понятие прекращения трудового правоотношения**

Прекращение трудового правоотношения законодатель именуется «прекращение трудового договора» либо «расторжение трудового договора». Несмотря на то, что законодатель использует эти термины как синонимы, они тем не менее имеют различное содержание. Трудовой договор – это юридический факт, с которым трудовое законодательство обычно связывает возникновение трудового правоотношения, поэтому прекратить трудовой договор в этом смысле невозможно: прекращается только правоотношение (обязательство), что влечет увольнение работника. Расторжение трудового договора – это, в свою очередь, сделка, исходящая от одной из сторон или от обеих сторон, направленная на прекращение обязательства.

Термин «увольнение работника» имеет отношение к работнику, а именно к процедуре оформления прекращения трудового обязательства.

Наличие закрепленных в законе оснований и правил прекращения правоотношения являются важной юридической гарантией трудовых прав. Поэтому прекращение правоотношения является правомерным, если одновременно есть следующие три обстоятельства:

- 1) в законе указано основание прекращения правоотношения, соответствующее фактическим обстоятельствам;
- 2) соблюден порядок прекращения правоотношения по данному основанию;
- 3) имеется юридический акт оформления прекращения трудового правоотношения (издание приказа и прекращение работы).

Основанием прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты в виде действий и событий. Преимущественно данные факты в трудовом праве имеют характер действий сторон или третьих лиц.

Все основания по сфере их распространения делятся на общие и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников. Общие основания указаны в ст. 77 ТК РФ, а также конкретизируются в ст. 81, 79, 80, 83, 84 ТК РФ, но перечень не является открытым.

Дополнительные основания увольнения предусмотрены некоторыми статьями разд. 4 ТК РФ или специальными федеральными законами для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.).

Наиболее значимой в познавательном плане является классификация таких оснований в зависимости от предпосылок прекращения трудового обязательства, которые связаны:

- 1) с соглашением сторон;
- 2) инициативой работника;
- 3) инициативой работодателя;
- 4) не зависящими от сторон обстоятельствами.

### **6.7.2 Прекращение трудового правоотношения по соглашению**

К данному основанию относится п. 1 ст. 77 ТК РФ, а также п. 5 ст. 77 ТК РФ в части перевода работника к другому работодателю по просьбе или с согласия работника. Во всяком случае, для прекращения правоотношения по данным основаниям необходима взаимная воля сторон. Формально прекращение, как правило, представляет собой самостоятельный письменный документ, в котором оговариваются срок, условия прекращения и имущественные обязательства сторон (п. 1 ст. 77, ст. 79 ТК РФ), либо осуществляется посредством предоставления работодателю письменного приглашения от другого работодателя, а в некоторых случаях заключением тройственного договора между работодателями и работником о его переводе (ч. 4 ст. 64, п. 5 ст. 77 ТК РФ).

### **6.7.3 Прекращение трудового правоотношения по инициативе работника**

Инициатива на прекращение правоотношения может исходить от работника в любое время, если законодательством не установлены особенности.

П. 3 ст. 77 указывает на расторжение договора по собственному желанию с применением правил, процедур и гарантий, предусмотренных ст. 80 ТК РФ. По общим правилам о расторжении договора работник обязан письменно предупредить работодателя за две календарные недели, причем срок начинает исчисляться со следующего дня после дня подачи письменного заявления. Однако существуют и исключения, предусматривающие сокращенные и удлиненные сроки предупреждения. Так, работник имеет право на расторжение договора независимо от двухнедельного срока в случаях расторжения договора:

- 1) в период испытательного срока, предупредив работодателя за 3 дня;
- 2) ранее двухнедельного срока при согласии работодателя;
- 3) при наличии уважительных причин либо при нарушении работодателем условий трудового договора или норм трудового законодатель-

ства (в течение двухнедельного срока в день, который укажет сам работник в заявлении).



.....

Не менее чем за 1 календарный месяц обязаны предупредить работодателя о расторжении трудового договора по своей инициативе руководитель организации (член коллегиального исполнительного органа), а также профессиональный спортсмен или тренер.

.....

Работник в любое время может отозвать свое заявление, предупредив работодателя в письменной форме до истечения соответствующих сроков.



.....

Однако он ограничен в этом праве в случае, когда в порядке перевода от другого работодателя в письменной форме на его место приглашен другой работник, а также при использовании отпуска с последующим увольнением с первого дня начала отпуска.

.....

Иные случаи расторжения по инициативе работника именуется законодателем «отказом работника от продолжения работы» (п. 5 (при переходе работника на выборную должность), п. 6–9 ст. 77 ТК РФ), но к ним ст. 80 ТК РФ не применима.

#### **6.7.4 Прекращение трудового правоотношения по инициативе работодателя**

Увольнение работника по инициативе работодателя регулируется ст. 81, 82 ТК РФ. Ст. 81 ТК РФ содержит открытый перечень оснований прекращения. Их можно различать как виновные действия работника, при установлении которых работодатель вправе его уволить, так и обстоятельства, наступление которых не зависит от воли, вины и желания увольняемого. Во всяком случае законодатель запрещает увольнять работника по инициативе работодателя в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Основания, связанные с виновным поведением работника, определены п. 5–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



.....

При прекращении правоотношения по п. 5 ч. 1 ст. 81 предусмотрена возможность увольнения работника за неоднократное не-

исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. При этом работодатель обязан доказать, что:

- а) работник ранее совершил дисциплинарный проступок, оформленный в соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ, а дисциплинарное взыскание, которому он был подвергнут, не снято и не погашено;
- б) соблюдено правило, предусмотренное ч. 2 ст. 82 ТК РФ для работников – членов профсоюза.

К таким нарушениям, вытекающим из п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, относятся:

- 1) отсутствие работника на работе либо на рабочем месте без уважительных причин;
- 2) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном ст. 162 ТК РФ порядке норм труда;
- 3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации оборудования, если это является обязательным условием допуска к работе, и другие случаи.

Работодатель может прекратить правоотношение в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Наиболее распространенным основанием для такого прекращения трудового правоотношения является прогул, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).



Судебной практикой выработаны правила, которые работодателю необходимо соблюдать при увольнении работника за прогул. Работодатель обязан доказать, что увольнение произведено:

- а) за невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности;

- б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов своего рабочего места;
  - в) за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора либо до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);
  - г) за 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);
  - д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).
- .....

По мнению Верховного Суда РФ, не является прогулом использование работником дней отдыха, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении, а время использования таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

За однократное грубое нарушение дисциплины труда работодатель может уволить работника и в иных случаях, предусмотренных п. 6 ст. 81 ТК РФ, где одновременно излагаются составы соответствующих проступков.

.....



Во всех случаях, предусмотренных п. 6 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан документально доказать факт правонарушения. Так, при появлении работника на работе в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения работодатель обязан обеспечить его врачебное обследование, получить заключение врача, если возможно, врача-нарколога. В других случаях необходимо составить акт, в котором засвидетельствовать состояние работника, подтвердив его подписями незаинтересованных лиц. В акте следует отметить, что работник появился на работе в состоянии опьянения именно в

рабочее время в месте выполнения по поручению работодателя своей трудовой функции.

При увольнении работника по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан собрать доказательства разглашения работником государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны.

Для увольнения работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель должен документально доказать: во-первых, что работник непосредственно обслуживает денежные, товарные ценности. Он занимается приемом либо хранением, транспортировкой, распределением и т. п. этих товароматериальных ценностей. Во-вторых, им были совершены такие действия (бездействия) виновно, которые дают основание для утраты доверия к нему. В-третьих, по этому основанию могут быть уволены работники при установлении факта совершения ими хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений, установленных в предусмотренном законом порядке (судебное, административное разбирательство). В-четвертых, увольнению в указанных случаях подлежат лица, когда установленные корыстные правонарушения не связаны с их работой. В-пятых, уволить работника нельзя позднее одного года со дня обнаружения проступка.

.....

Основание, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, применяется:

- 1) за совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением трудового правоотношения;
- 2) в случае, когда работник занимается воспитательной деятельностью (учитель, преподаватель среднего и высшего учебного заведения, воспитатель детского учреждения, мастер производственного обучения и др.);
- 3) в случае, когда аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы, может быть совершен не только по месту работы, но и в быту, т. е. вне связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей;
- 4) в случае, когда факт совершения аморального проступка должен быть документально подтвержден работодателем (решение педагогическо-

го совета, постановление административного органа, решение суда и т. п.).

Необоснованное решение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя, главного бухгалтера, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть основанием увольнения при соблюдении работодателем ряда условий:

- 1) оно допускается законом только в отношении определенного ТК РФ круга лиц (руководитель организации, филиала, представительства);
- 2) решение это необоснованно, т. е. не связано необходимыми организационными, техническими, финансовыми потребностями организации;
- 3) утрата имущества или иной ущерб организации являются результатом виновного действия (бездействия) работника;
- 4) неблагоприятные последствия наступили именно в результате необоснованного решения работника и ущерб нельзя было предотвратить в случае принятия иного решения;
- 5) работодатель обязан собрать доказательства, предотвращающие наступление неблагоприятных последствий для организации (акт ревизии, снятие остатков товарно-материальных ценностей, итоги аудита, финансовой проверки и т. п.).

Увольнение за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями предусмотрено п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По этому основанию не могут быть уволены руководители других структурных подразделений организации (например, начальник цеха, отдела). Является ли нарушение грубым, решается работодателем с учетом конкретных обстоятельств дела. В случае трудового спора такое решение принимается судом.



.....

Пленум Верховного Суда РФ постановил, что грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями является неисполнение возложенных на этих лиц обязанностей, которое могло повлечь привлечение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

.....

Увольнение работника по пп. 5–10 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания в соответствии с ч. 3 ст. 192 ТК РФ. Поэтому увольнение по этим основаниям должно производиться с учетом требований дисциплинарного производства. В частности, оно допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника, а также ч. 4 ст. 193 ТК РФ. Такие же требования работодатель обязан соблюсти и при увольнении работника по п. 5 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он ранее уже имел дисциплинарное взыскание.

Работодатель может уволить работника и при установлении обстоятельств, наступление которых не зависит от вины работника. Эти основания закреплены в пп. 1–4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение как следствие ликвидации организации, либо прекращения деятельности организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть законным, если работодатель соблюдает следующие правила:

- а) увольнение работника должно быть реальным, т. е. ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем подтверждается документально (решение о ликвидации юридического лица без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам; решение индивидуального предпринимателя о прекращении деятельности, признание его по решению суда несостоятельным (банкротом) по нормам ст. 25 ГК РФ; истечение срока действия свидетельства о государственной регистрации; отказ в продлении лицензии на определенные виды деятельности; фактическое прекращение деятельности работодателем – физическим лицом, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя);
- б) ликвидация юридического лица производится с соблюдением требований ст. 63 ГК РФ и должна завершаться внесением соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ);
- в) работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. По договоренности с работником

(с его письменного согласия) этот срок может быть сокращен с сохранением среднего заработка за время его сокращения;

- г) увольняемому работнику работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также месячный заработок на период трудоустройства. В соответствии с ч. 2 ст. 178 ТК РФ средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником по решению органа занятости населения при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ также производится с соблюдением определенных правил. Работодатель, увольняя работника по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, обязан:

- а) документально доказать, что сокращение численности или штата реально, действительно. Так, нарушением этого правила будет принятие на место уволенного другого работника для выполнения одной и той же трудовой функции;
- б) при увольнении работника по этому основанию работодатель должен соблюсти требования ст. 179 ТК РФ – обеспечить работнику реализацию преимущественного права на оставлении его на работе при сокращении численности или штата работников;
- в) необходимо предложить работнику с его письменного согласия перейти на другую вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а в случае их отсутствия – на любую вакантную должность или работу, которую по состоянию здоровья увольняемый может выполнять. Работнику предлагаются вакансии не только по месту его прежней работы, но и имеющиеся в месте расположения организации. Коллективным договором, соглашением, трудовым договором может предусматриваться норма, в соответствии с которой работодатель обязан предлагать работнику вакансии и в других местностях (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);
- г) работодатель о своем решении провести сокращение численности или штата работников обязан сообщить в письменной форме профсоюзному органу (профкому) организации не позднее, чем за два месяца до увольнения работника, а при массовом увольнении, критерии которого определяются в отраслевых, территориальных соглашениях, – не

позднее чем за три месяца до начала увольнений, и в соответствии с ч. 2 ст. 82 и ст. 373 ТК РФ получить его мотивированное мнение об увольнении определенного работника;

- д) расторгая трудовой договор с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан ему выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Работодатель обязан сохранить за уволенным средний месячный заработок по решению органа службы занятости населения, если работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения (ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ).

По инициативе работодателя может быть уволен работник по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Порядок организации аттестационной комиссии и ее работы регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируется локальными нормативными правовыми актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации.



.....  
Увольнение по этому основанию считается законным, если работодатель:

- а) направил работника в аттестационную комиссию и получил ее заключение, которым подтверждено, что работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (теоретической, практической подготовки);
- б) наряду с результатами аттестации работодатель обязан учитывать и другие обстоятельства, свидетельствующие о деловых качествах увольняемого, т. е. результаты аттестации для работодателя не являются обязательными;
- в) работодатель обязан перевести увольняемого на другую имеющуюся у него работу, соответствующую его деловым качествам. Увольнение будет обоснованным, если работник отказался от перевода либо в организации не оказалось вакантных должностей, работ;

- г) работодатель обязан при увольнении члена профсоюза учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.
- .....

### **6.7.5 Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового правоотношения, регулируется ст. 83 ТК РФ. В этой статье перечислены юридические факты, с которыми законодатель связывает прекращение трудового правоотношения. Это, во-первых, действия третьих лиц, т. е. не сторон трудового правоотношения, и, во-вторых, события объективного характера, не зависящие от воли субъектов трудового права.

Действия совершаются по инициативе третьих лиц, не являющихся сторонами трудового правоотношения. Это органы, представляющие интересы государства. Инициатива увольнения работника обусловлена в таких случаях охраной правопорядка, защитой государственных интересов. В качестве таких органов выступают военкоматы (п. 1 ст. 83 ТК РФ), государственная инспекция труда, суд (пп. 2, 3 ст. 83 ТК РФ), иные органы (пп. 5, 8, 10, 12 ст. 83 ТК РФ). В последнем случае обычно инициатива исходит от административных органов, которые занимаются лицензированием, предоставлением права на управление транспортным средством, на ношение оружия, другого специального права, допуском к государственной тайне, признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности либо дисквалифицированным на срок от одного года до трех лет (п. 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

К событиям, влекущим увольнение работника по ст. 83 ТК РФ, законодатель относит:

- смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83);
- истечение срока, на который заключался трудовой договор.

Срочный трудовой договор прекращается истечением его срока, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме за три дня до увольнения.



.....

Когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то договор считается продленным на неопределенный срок.

.....

По данному основанию прекращаются срочные договоры, а также договоры о временной, сезонной и другой определенной работе по ее окончании. Специальными нормами для отдельных категорий работников (государственных служащих и др.) предусмотрены сроки продления срочных трудовых договоров, а также порядок досрочного их расторжения. Так, для руководителя организации Кодекс установил, что его права и обязанности определяются в области трудовых отношений трудовым законодательством, учредительными документами организации и его трудовым договором, который заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон (ст. 274, 275 ТК).



.....

Увольнение работника в случаях: восстановления на работе лица, ранее выполнявшего эту трудовую функцию, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ); дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником своих обязанностей (п. 8 ст. 83 ТК РФ); истечения срока действия на срок более двух месяцев либо лишение работника специального права (п. 9 ст. 83 ТК РФ), а также в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ст. 83 ТК РФ), допускается, если нельзя перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

.....

Это может быть вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника. В случае отсутствия такой работы увольняемому предлагается перейти на любую другую работу, в том числе и нижеоплачиваемую, которую работник может выполнять по состоянию здоровья. Более того, работодатель обязан предложить увольняемому вакансии, имеющиеся в организации, но в других предприятиях данной местности. В исключительных случаях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением либо трудовым

договором, работодатель обязан выявить и предложить работнику вакансии в другой местности (ч. 2 ст. 83 ТК РФ).

Трудовое правоотношение прекратится, если нарушены установленные законом правила заключения трудового договора, исключающие возможность выполнения работником порученной ему трудовой функции (п. 11 ст. 77 ТК РФ, ст. 84 ТК РФ). Такие нарушения могут быть допущены по вине как работника, так и работодателя (ч. 1 ст. 84 ТК РФ). Работник увольняется по этому основанию, если его нельзя перевести на другую работу. Такой перевод возможен только с согласия работника. Если в организации нет вакансий, соответствующих квалификации увольняемого, то ему предлагается любая другая работа, которую он может выполнять по состоянию здоровья. В соответствии с ч. 2 ст. 84 ТК РФ работодатель обязан оказать содействие в трудоустройстве увольняемого в данной либо другой местности, если такая обязанность закреплена в коллективном договоре, соглашении либо в трудовом договоре.



Нарушение правил заключения трудового договора влечет для виновной стороны негативные последствия, сформулированные в ч. 3 ст. 84 ТК РФ. Если в нарушении правил заключения трудового договора будет установлена вина работодателя, то он обязан выплатить увольняемому выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Вина работника освобождает работодателя от обязанности предлагать ему другую работу и выплачивать выходное пособие.

### 6.7.6 Общий порядок оформления увольнения работника

Прекращение трудового правоотношения оформляется индивидуальным правовым актом – приказом (распоряжением) работодателя об увольнении работника, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. При желании работник имеет право получить копию этого приказа (распоряжения).



Если уволенный работник отказывается знакомиться с приказом или у работодателя нет сведений о его местонахождении, то на приказе об этом делается соответствующая запись с указанием числа и представителя работодателя, который обязан был ознакомить увольняемого с приказом (распоряжением).

В день прекращения трудового правоотношения работодатель обязан выдать надлежащим образом оформленную трудовую книжку и провести с ним расчет – выплатить все суммы, причитающиеся работнику в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Днем прекращения во всех случаях считается последний день работы увольняемого работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним по закону сохранилось место работы (должность).

Не всегда работодатель может своевременно вручить уволенному работнику его трудовую книжку. Причины этого могут быть различными. Законодатель освобождает работодателя от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, если работник в день увольнения отсутствовал на работе или отказался от ее получения. В этих случаях работодатель обязан направить уволенному уведомление о необходимости его явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. Работодатель также освобождается от ответственности за нарушение порядка ведения трудовой книжки работников, уволенных за прогул и в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение им прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии со ст. 261 ТК РФ.



.....

Во всяком случае, работодатель обязан выдать трудовую книжку уволенного после его письменного обращения в срок не позднее трех рабочих дней.

.....



## .....

### Контрольные вопросы по лекции 6

.....

1. В каких основных аспектах рассматривается категория «трудовой договор» в теории трудового права?
2. В чем отличие трудового договора от гражданско-правового договора?
3. В чем отличие условий договора от сведений, содержащихся в нем? Каковы правовые последствия отсутствия тех и других в заключенном трудовом договоре?
4. По каким основаниям можно классифицировать переводы?

5. Как соотносятся между собой понятия «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника»?
6. Для каких категорий работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора?
7. Какие общие и специальные гарантии для работников предусмотрены законодательством при прекращении трудового договора?

---

## 7 Рабочее время и время отдыха

---

### 7.1 Рабочее время

#### 7.1.1 Понятие рабочего времени

Любой труд должен быть измерен. Это необходимо для того, чтобы:

- 1) устанавливать обязательную меру труда;
- 2) определять уровень оплаты труда.

Непосредственно труд измерить невозможно, поэтому применяются опосредованные измерители:

- а) интенсивная величина труда (ИВТ) – количество выработанной продукции, сделанной работы;
- б) экстенсивная величина труда (ЭВТ) – фактически затраченное рабочее время.

ИВТ ограничен, т. к. не любой работник может определить количество труда. ЭВТ универсален и не зависит от конкретного труда, поэтому данный определитель используется на всех видах работ.

Рабочее время – это не только мера участия в труде, но и мера его потребления, поэтому необходимость установления в законодательном порядке продолжительности рабочего времени заключается также в том, чтобы не допустить произвольного увеличения рабочего времени со стороны работодателя.



Рабочее время имеет 3 аспекта:

- 1) экономический (обеспечивает выполнение работником установленной работодателем и необходимой для него меры труда);
- 2) социальный (развитие интеллектуальных, физических возможностей и способностей человека в процессе труда, удовлетворение социальных потребностей и статуса работника);
- 3) юридический (обеспечивает норму потребления труда работника и его охрану). В рамках данного аспекта рабочее время (ст. 91 ТК) – это время (определенные дни и часы), в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового

договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

.....

### **7.1.2 Правовые нормативы рабочего времени**

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется посредством правовых нормативов, которые решают 3 задачи:

- 1) устанавливают предельную продолжительность рабочего времени;
- 2) распределяют нормативы рабочего времени в рамках календарного (астрономического), т. е. обеспечивают чередование рабочего времени и времени отдыха;
- 3) обеспечивают учет рабочего времени.

К числу правовых нормативов в соответствии с законодательством относятся:

- 1) рабочий день – это установленная законом или на его основе продолжительность работы в течение календарного дня в часах при пяти (шести) рабочих и двух (одном) выходных днях в неделю;
- 2) рабочая смена не идентична рабочему дню. Под ней понимается:
  - время работы в течение определенной части календарных суток, причем работа может производиться в одну или в несколько смен;
  - продолжительность ежедневной работы как при многосменной, так и при односменной работе. Рабочая смена устанавливается графиком сменности;
- 3) лимит дневной занятости – это минимальная и максимальная продолжительность рабочего времени в течение суток. Максимальный лимит дневной занятости определяется работодателем в соответствии с требованиями закона и принятым режимом рабочего времени, но, во всяком случае, не может превышать длительность календарных суток. Минимальный лимит определяется потребностями работодателя;
- 4) рабочая неделя имеет два аспекта, с одной стороны, это соотношение рабочих и выходных дней календарной недели, с другой – это количество рабочих часов в календарной неделе;
- 5) учетный период – это период времени, в течение которого должна быть выдержана установленная для данного работника (группы ра-

ботников) норма рабочего времени. Учетный период имеет значение, если он выходит за пределы других нормативов – рабочего дня и рабочей недели, т. е. может быть декадным, месячным, квартальным, полугодовым или годовым.

### 7.1.3 Виды рабочего времени

В законодательстве существуют несколько классификаций рабочего времени.

1. В зависимости от нормированности рабочего времени оно подразделяется:

- на нормированное – с четко определенными временными границами;
- ненормированное, рабочее время, в рамках которого временные границы подвижны и в случае производственной необходимости работник должен выполнить свои трудовые обязанности по эпизодическому распоряжению работодателя без дополнительной оплаты, но с компенсацией в виде дополнительного отпуска не менее трех календарных дней независимо от количества переработанного времени.

Ненормированный рабочий день может устанавливаться только для строго определенных категорий работников. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем может устанавливаться Правительством РФ, коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 101 ТК РФ).

2. В зависимости от продолжительности рабочего времени оно различается на рабочее время:

- *нормальной продолжительности*, которое исчисляется из единственного установленного законом норматива – 40 часов в неделю с учетом количества рабочих дней в течение рабочей недели (5 или 6);
- *сокращенное*, продолжительностью менее нормального, но с оплатой как за полное рабочее время. Сокращенное рабочее время устанавливается в силу закона, поэтому отказ от его установления невозможен, а любое соглашение сторон, направленное на увеличение сокращенного рабочего времени, ничтожно;
- *неполное* (ст. 93 ТК РФ), продолжительностью менее нормального, но с оплатой пропорционально отработанному времени либо согласно норме выработки. Неполное рабочее время устанавливается по согла-

шению сторон при заключении трудового договора или впоследствии. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по заявлению:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей, опекуна (попечителя) при наличии детей до 14 лет (для инвалидов – 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- *удлиненное*, большей продолжительности, чем нормальное рабочее время. Этот вид рабочего времени относится к нормированному, но при этом является исключением и допускается только в том случае, если в организации по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при условии существования суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Такое рабочее время допускается, например, для комбайнеров, механизаторов, шоферов во время посевной и уборочной (до 10 часов), при сезонных работах, для водителей междугородных автобусов и других. Удлиненное рабочее время компенсируется его уменьшением в том же или ином учетном периоде с тем условием, чтобы за учетный период получалась нормальная продолжительность рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – трех месяцев.

3. В зависимости от распределения рабочего времени в течение суток различают:

- непрерывное рабочее время, в течение которого есть только один перерыв не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ);
- разделенное на части (ст. 105 ТК РФ). При этом виде рабочего времени допускаются два и более перерывов на тех работах, где по условиям производства по-другому организовать перерыв нельзя.

#### **7.1.4 Работа в ночное время**

Работой в ночное время считается работа с 22.00 до 6.00. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Это правило не применяется к работникам, которым установлено сокращенное рабочее время либо которые

приняты специально для работы в ночное время, если иное не установлено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключениями, установленными ТК РФ и федеральными законами (ст. 268).

С письменного согласия работников и при условии, что работа в ночное время не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут быть привлечены:

- женщины с детьми до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, а также их опекуны.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством (не менее 20%). Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза, коллективным договором либо трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

### 7.1.5 Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени бывает двух видов:

- сверхурочные работы (ст. 99 ТК РФ);
- ненормированный режим рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).



.....

**Сверхурочная работа** – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормальных часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

.....

Признаки сверхурочных работ:

- 1) работы сверх установленного нормированного времени;
- 2) у того же работодателя и в его же интересах;

- 3) выполняются по инициативе работодателя;
- 4) по содержанию являются продолжением основной работы.

Поскольку сверхурочные работы (СУР) – это отклонение от нормального рабочего времени, законодатель устанавливает ряд ограничений для применения СУР. Ч. 2 ст. 99 ТК указывает лишь те случаи, когда достаточно письменного согласия работника на сверхурочные работы (самостоятельно). Ч. 3 ст. 99 ТК допускает возможность привлечения работника к иным сверхурочным работам с его письменного согласия, но с учетом мнения профсоюза. При этом установлена обязанность вести точный учет СУР, выполненных работником.



.....

Некоторые категории работников не могут использоваться на сверхурочных работах (ч. 4 ст. 99):

- работники до 18 лет;
  - беременные женщины;
  - другие категории в соответствии с федеральными законами.
- .....

Привлечение к СУР инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается с их письменного согласия, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены с правом отказать от сверхурочных работ.

СУР ограничиваются максимальными лимитами: 1) не более 4 часов в течение 2 дней подряд; 2) не более 120 часов в год.

СУР оплачиваются в повышенном размере: 1) не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа; 2) не менее чем в двойном размере за последующие часы. Конкретные размеры оплаты могут устанавливаться коллективным договором (КД) и трудовым договором (ТД). По желанию работника СУР могут быть компенсированы предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### 7.1.6 Режим и учет рабочего времени

Режим рабочего времени – это способ распределения рабочего времени в пределах астрономического. Режим определяется следующими характеристиками:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная);

- начало и конец рабочего дня/смены;
- начало и продолжительность обеденного перерыва;
- режим работы для отдельных категорий работников (с ненормированным рабочим днем);
- выходные дни – их количество и дни недели, когда они предоставляются;
- число смен в сутки;
- другие перерывы в работе, кроме обеденных (для обогрева);
- на сменных работах – порядок перехода из одной смены в другую.

По общему правилу режим устанавливается организацией на основе ТК РФ, законов и иных нормативных актов и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка. Режим рабочего времени в отраслях, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством РФ. В настоящее время существуют следующие разновидности режимов рабочего времени:

- 1) обычный (нормальный) режим исходя из 40 часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе и одним перерывом в течение рабочего дня (смены) не более 2 часов;
- 2) режим ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ);
- 3) режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ);
- 4) режим сменной работы (ст. 103 ТК РФ);
- 5) режим суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ);
- 6) режим разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- 7) режим неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Учет рабочего времени необходим по 2 причинам: а) для соблюдения установленной нормы рабочего времени; б) для правильного определения размера оплаты труда.



В настоящее время используются следующие виды учета рабочего времени:

- 1) поденный;
- 2) недельный;
- 3) суммированный.

Поденный и недельный учет рабочего времени состоит в том, что установленная законом продолжительность ежедневной (еженедельной) работы ре-

ализуется расписанием или графиком без каких-либо отклонений за каждый день (неделю) работы (ст. 91–96 ТК РФ). При поденном и недельном учете работа сверх рабочего дня (недели), в том числе и тогда, когда она в нарушение закона запланирована графиком или расписанием, не может компенсироваться недоработкой в другие дни или дополнительными отгулами и признается сверхурочной работой.

Суммированный учет (режим суммированного учета рабочего времени) означает, что установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком (расписанием) лишь в среднем за учетный период. Учетным периодом при суммированном учете является календарный период, в рамках которого должна быть в среднем соблюдена установленная законом для данной категории работников продолжительность рабочего дня или недели. Учетный период при этом охватывает месяцы, кварталы и т. д., рабочее время, в том числе работы в выходные и праздничные дни, и время отдыха.

По общему правилу при суммированном учете работа производится по графикам заранее установленной и обязательной продолжительности. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность работы (соответственно 8 и 40 ч) может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. Поэтому возникающая в связи с этим недоработка или переработка балансируется в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

Переработка сверх смены при суммированном учете в отношении ряда производств и категорий работников может погашаться посредством сокращения времени работы в другие дни или предоставления дополнительных дней отдыха в рамках данного учетного периода.



Суммированный учет применяется в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 104 ТК РФ), либо в случаях, установленных законодательством.

Суммированный учет рабочего времени может быть:

- месячным (водители пассажирского транспорта);
- квартальным (трактористы, механизаторы, операторы магистральных газо- и нефтепроводов);
- годовым (сельское хозяйство, растениеводство).

## 7.2 Время отдыха

### 7.2.1 Понятие времени отдыха



*Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Следовательно, в течение времени отдыха работник свободен от дисциплинарной власти работодателя, а последний не вправе в этот период определять характер и содержание поведения работника.*

Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) (ст. 108 ТК РФ). Устанавливается работодателем, но, как правило, не позднее чем через 4 ч после начала работы. Перерыв не может быть более двух часов и менее 30 мин. Обязанность работодателя в недопущении работы без обеденного перерыва. Если по условиям работы перерыв предоставить невозможно, то работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Специальные (целевые) перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются из расчета среднего заработка:

- перерывы для кормящих женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 258 ТК РФ). Предоставляются не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. (если два и более ребенка – не менее 1 ч). По желанию женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на окончание рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления подлежат оплате в размере среднего заработка;
- перерывы для обогрева. Продолжительность и частота зависят от температуры воздуха и других производственных факторов;
- перерывы для ожидания;
- перерывы на работах, связанных с большими физическими нагрузками.

2. Ежедневный (междусменный) отдых. Отдых от конца одной рабочей смены до начала другой. Работа в течение двух смен подряд запрещена (ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

### 3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 110, 111 ТК РФ).

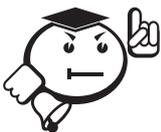
При пятидневной рабочей неделе – два выходных, при шестидневной – один. Общий выходной день – воскресенье. Выходные предоставляются, как правило, подряд. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. На производствах, где приостановка работы на выходные дни невозможна, выходные предоставляются в различные дни недели поочередно в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительные выходные дни (4 оплачиваемых дня в месяц) предоставляются работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

### 4. Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, закрепленные ТК РФ (1–8 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая, 12 июня, 4 ноября), имеют общенациональное значение и для бюджетных организаций финансируются за счет средств федерального бюджета. Это, однако, не означает, что субъекты Федерации не могут устанавливать собственные нерабочие праздничные дни, при условии их финансирования за счет собственных бюджетных средств.

Нерабочие праздничные дни подлежат оплате. При этом работникам за нерабочие праздничные дни выплачивается дополнительное вознаграждение, в порядке и размерах, определяемых КД, локальными актами, трудовым договором. Для работников, получающих месячный оклад, наличие нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников к работе осуществляется по общему правилу с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.



В исключительных случаях привлечение допускается без согласия работников:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
  - 3) для выполнения 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.
- .....

### 7.2.2 Отпуска

В литературе по трудовому праву уделялось и уделяется достаточно много внимания анализу видов времени отдыха, и прежде всего отпусков. Несмотря на это, в науке так и не сформировалось единое представление о понятии данного правового явления. Не содержит определения отпуска и действующий ТК РФ, что объясняется емкостью и многозначностью данного понятия, дифференцированностью отпусков по субъектам, целям, основаниям предоставления. Между тем, общим для всех видов отпусков является то, что они являются разновидностью времени отдыха, т. е. всегда связаны с освобождением работника от выполнения трудовых обязанностей с обеспечением свободного распоряжения временем по своему усмотрению.

На основе выводов ученых-трудовиков о сущности отпуска как вида времени отдыха можно сделать заключение о необходимости классификации отпусков, прежде всего по основаниям предоставления. По этому критерию все отпуска, на которые имеет право работник, можно поделить:

- 1) на трудовые – предоставляемые за определенный стаж работы;
- 2) специальные – имеющие целевой характер либо предоставляемые определенным субъектам;
- 3) социальные – связанные с осуществлением работником семейных функций.

Отпуска следует отличать от иных случаев освобождения от исполнения трудовых обязанностей, а именно:

- исполнение государственных или общественных обязанностей;

- направление на повышение квалификации;
- донорство крови и ее компонентов;
- медицинское освидетельствование и другое.



В эти периоды работник фактически не исполняет своих трудовых обязанностей, однако, в отличие от времени отдыха, он не имеет права использовать данное время по своему усмотрению, поскольку все перечисленные периоды предусматривают целевой характер его поведения, следовательно, работодатель обладает в отношении работника дисциплинарной властью и вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности.

### 7.2.2.1 Трудовые отпуска

Наибольшее значение в области трудовых отношений имеют, несомненно, трудовые отпуска. Исследуя трудовые отпуска, можно прийти к выводу о том, что у данного вида времени отдыха имеется ряд признаков, отличающих его от иных отпусков, а также от иных случаев освобождения от исполнения трудовых обязанностей.

1. Трудовой отпуск всегда предоставляется за определенный стаж работы. Отпуск предоставляется за рабочий год, который исчисляется со дня поступления на работу.

В стаж работы, дающей право на отпуск, включаются (ч. 1 ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральным законом сохранялось место работы, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска (отпуска для совмещающих работу с обучением);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы не по вине работника;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время неоплачиваемых отпусков продолжительностью не более 14 дней;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, ТД, локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на дополнительные оплачиваемые отпуска на производствах с вредными и опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время.

В стаж не включаются (ч. 2 ст. 121 ТК РФ):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе в случае отстранения работника от работы по его вине (ст. 76);
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет.

2. На период отпуска за работником сохраняется место работы и должность (трудовая функция).

3. Время трудового отпуска подлежит оплате. Не позднее чем за три дня до начала отпуска работнику должны быть выплачены отпускные. Расчет отпускных осуществляется в порядке, предусмотренном для расчета среднего заработка.

4. Отпуск является систематическим (ежегодным) непрерывным временем отдыха. Исключение составляют случаи деления отпуска на части, при этом одна из частей не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ), а также отзыва из отпуска, который допускается только с согласия работника. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть реализована в любое удобное для работника время или присоединена к отпуску за следующий год. Не допускается отзыв из отпуска работников до 18 лет, беременных женщин и занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5. Продолжительность отпуска определена законом и не может быть уменьшена даже по соглашению сторон.

6. Работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по данному месту работы и может использовать это время по своему усмотрению.



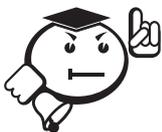
.....

*Таким образом, **трудовой отпуск** – это ежегодное непрерывное оплачиваемое время отдыха в течение установленного законом количества календарных дней, которое предоставляется за стаж работы (за рабочий год) с сохранением места работы (должности).*

.....

Можно выделить следующие виды трудовых отпусков:

1. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 28 календарных дней. Законодательством могут быть предусмотрены удлиненные отпуска (для работников до 18 лет – не менее 31 рабочего дня (ст. 267 ТК РФ), для преподавателей учебных заведений – 56 дней и другие).
2. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ). Предоставляются независимо и сверх основного отпуска следующим категориям:
  - а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Продолжительность отпуска дифференцирована в зависимости от степени вредности производства;
  - б) в отдельных отраслях за длительный непрерывный стаж работы (например, в лесной промышленности);
  - в) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) – не менее трех календарных дней. Продолжительность может быть увеличена локальными нормативными актами;
  - г) за работу на Крайнем Севере (24 календарных дня) и местностях, приравненных к Крайнему Северу (16 календарных дней) (ст. 321 ТК РФ).



.....

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

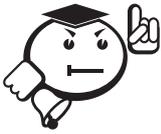
.....

Работодатель обязан предоставить отпуск до истечения 6 месяцев по заявлению работника:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам либо непосредственно после него;
- 2) по заявлению мужа женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам;
- 3) работникам в возрасте до 18 лет;
- 4) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
- 5) в иных случаях, установленных законом.

Отпуска могут предоставляться в любое время рабочего года, в котором имеется необходимый стаж работы, в соответствии с графиком предоставления

отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть оповещен не позднее чем за две недели.



.....

Продолжительность общего и дополнительного отпусков максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

.....

Отпуска предоставляются ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год разрешается в случае, если предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности организации, однако он должен быть использован не позднее 12 месяцев того рабочего года, за который он был предоставлен. Не допускается непредоставление отпуска более двух лет подряд, а также работникам до 18 лет и занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Часть отпуска (каждого отпуска при их суммировании за прошлые годы), превышающая 28 дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией работникам до 18 лет, беременным женщинам и занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Компенсации подлежат и все неиспользованные отпуска при увольнении работника (кроме увольнения за виновные действия).



.....

По заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме увольнения за виновные действия). Днем увольнения при этом является последний день отпуска. Эти же правила относятся и к расторжению срочных трудовых договоров.

.....

При увольнении работник вправе требовать от работодателя денежной компенсации всех неиспользованных отпусков. При этом не имеет значения, получил ли работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет. Для определения размера компенсации за неиспользованный отпуск необходимо определить:

- расчетный период для исчисления среднего заработка (12 месяцев либо время фактической работы);
- сумму учитываемой при расчете среднего заработка заработной платы за расчетный период;
- средний дневной заработок для выплаты компенсации;
- количество дней отпуска, за которые полагается компенсация;
- сумму компенсации за неиспользованный отпуск.

В случае когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Полную компенсацию за неиспользованный отпуск независимо от количества отработанных месяцев вправе получить работники при увольнении по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, пп. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.



.....

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении определяется путем умножения среднего дневного заработка работника за расчетный период на количество не использованных за время работы в организации дней отпуска исходя из расчета 2,33 дня (28 к. д. / 12 мес.) отпуска за 1 месяц для основного отпуска и увеличивается в зависимости от фактической продолжительности отпуска у данной категории.

.....

### 7.2.2.2 Специальные (целевые) и социальные отпуска

К данной группе отпусков относятся:

- 1) неоплачиваемые отпуска (ст. 128 ТК РФ);
- 2) отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях (ст. 173–175 ТК РФ);
- 3) отпуска для написания или завершения диссертаций;
- 4) длительные отпуска педагогических работников (ст. 335 ТК РФ).

Социальными отпусками принято называть периоды освобождения работников в связи с осуществлением ими семейных обязанностей. Речь идет об отпуске по беременности и родам, отпуске при усыновлении, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет.

1. Отпуска по беременности и родам и при усыновлении (ст. 255, 257 ТК РФ) предоставляются женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности продолжительностью:

- до 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов;
- в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня до родов и 70 календарных дней после родов;
- в случае осложненных родов – 70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;
- при рождении двух или более детей – 70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

2. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком (в том числе в случае усыновления) до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ). Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.



Поскольку в период работы по трудовому договору все работники подлежат обязательному социальному страхованию, на время социального отпуска им, как правило, в целях замещения заработка и возмещения дополнительных расходов выплачиваются пособия, как правило, за счет средств обязательного социального страхования по беременности и родам, при усыновлении, а также по уходу за ребенком до полутора лет.



.....  
Контрольные вопросы по главе 7  
.....

1. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
2. Какие существуют нормативы рабочего времени?
3. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
4. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?
5. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?
6. По каким основаниям можно классифицировать отпуск?
7. Как исчисляется компенсация за неиспользованный отпуск?

---

## 8 Заработная плата

---

### 8.1 Понятие заработной платы

Заработная плата имеет несколько аспектов, в числе которых – экономический и правовой. Экономический аспект представляет собой выраженную в денежной форме долю работника в той части общественного продукта, которая выплачивается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. При этом можно выделить экономические признаки заработной платы:

- источник благосостояния (мера удовлетворения потребностей работника);
- средство стимулирования производительности труда и прибыли организации;
- часть себестоимости продукции.

Однако экономисты, во-первых, не учитывают, что помимо частных работодателей существуют также государственные и муниципальные, во-вторых, не различают понятия «оплата труда» и «заработная плата», используя обобщающее понятие «зарботок», который разделяется ими на две части: основную (оплата фактической работы, доплаты, премии, надбавки) и дополнительную (оплата отпусков, компенсационные и гарантийные выплаты).

Однако признать данный подход верным с правовой точки зрения нельзя. В юриспруденции каждое понятие должно в полной мере соответствовать отражаемому явлению, иначе такое понятие становится эклектичным. Поэтому в науке трудового права на протяжении многих лет различные ученые более или менее удачно пытались определить понятие «заработная плата». В настоящее время в целом сложилось единое понимание этой категории.



В самом общем виде правовой аспект заработной платы заключается в установлении обязанности работодателя выплатить вознаграждение работнику в соответствии с затраченным трудом. Можно выделить несколько правовых признаков заработной платы:

1. Возмездный характер труда предполагает, что заработная плата – форма вознаграждения за труд в течение установленного рабочего времени с учетом по его количеству

и качеству. Трудовое право при этом обеспечивает реализацию соответствующей обязанности работодателя.

2. Заработная плата отличается от других форм вознаграждения за труд тем, что ей оплачивается живой труд, а не его результат. Отсюда отличие от вознаграждения, получаемого по гражданско-правовым обязательствам. Таким образом, вознаграждение за труд и заработная плата соотносятся как общее (род) и отдельное (вид).
  3. Поскольку заработная плата – плата за труд в течение установленного рабочего времени, следовательно, измерителем заработной платы является, как правило, норма рабочего времени с учетом характера и интенсивности труда, что предполагает деление заработной платы на системы: сдельную, повременную и премиальную.
  4. Заработная плата – вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам. Смысл предварительного установления норм и расценок заключается в невозможности произвольного их изменения и в возложении на работника юридической обязанности выполнить норму труда, а на работодателя – произвести оплату в точном соответствии с нормами. Следовательно, заработная плата является также элементом трудового правоотношения, т. е. субъективным правом и обязанностью сторон.
  5. Цель заработной платы – по общему правилу предоставить работнику средства к существованию при прямом обмене его способности к труду на вознаграждение, т. е. это алиментарная выплата.
  6. Систему признаков следует также дополнить еще признаком: заработная плата выплачивается преимущественно в денежной форме, что указывает на ее алиментарный характер (удовлетворение потребностей за свойства денег как всеобщего эквивалента), в размере не ниже установленного законодательством МРОТ.
- .....



## Выводы

С учетом изложенного заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику преимущественно в денежной форме за его труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и расценкам не ниже размера, установленного законодательством.

Конвенцией МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949 г.) подчеркивается, что данный термин означает всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В то же время в ст. 129 ТК содержится иное определение заработной платы: это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Это определение не дает четкого представления о характере соответствующих выплат, поскольку не все выплаты в рамках трудового правоотношения, в том числе компенсационные и стимулирующие, можно относить к заработной плате.

Так, гарантийные выплаты, в строгом смысле слова, не являются частью заработной платой, т. к. устанавливаются не за количество и качество труда, а за время, когда работник не работал по уважительным причинам, перечисленным в законе.

Компенсации, хотя и имеют характер денежных выплат (ст. 164 ТК РФ), не относятся к заработной плате, поскольку они предназначены для возмещения дополнительных расходов, понесенных работником при исполнении трудовых обязанностей, поэтому их размер не зависит от затрат труда работника. Речь идет о компенсациях при командировках – за проезд, проживание, суточные, при переводе на работу в другую местность и др.

Стимулирующие выплаты следует относить к заработной плате, если они являются систематическими и выплачиваются за заранее установленные объективные показатели (за выполнение или перевыполнение норм труда), т. е. когда речь идет о надбавках и премиях в рамках премиальной системы заработной

платы. Однако не будет являться частью заработной платы денежная выплата, полученная работником в качестве поощрения.

Следует различать заработную плату и выплаты, полагающиеся работнику, в связи состоянием в трудовых правоотношениях (гарантийные, компенсации, за задержку трудовой книжки, ответственность и др.).



.....

Понятие «заработная плата» следует отличать от понятия «оплата труда». Хотя законодатель в новой редакции ТК отказался от разграничения этих явлений и по существу отождествил их, такой подход нельзя признать правильным. Под оплатой труда следует понимать систему отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплаты заработной платы работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, КД, соглашениями, локальными актами и трудовым договором.

.....

## 8.2 Принципы правового регулирования заработной платы

Принципы правового регулирования заработной платы – это основные начала, определяющие направления деятельности государства, органов социального партнерства, работодателя по установлению и применению норм права с целью достижения наибольшего соответствия размеров заработной платы количеству и качеству затраченного труда, а также формированию материальной заинтересованности работника и улучшению результатов труда.

Все принципы регулирования заработной платы можно разделить на две группы: общие и частные. Общие касаются всего института заработной платы; частные – принципы отдельных субинститутов. К общим принципам относятся:

1. Единство и дифференциация заработной платы. Принцип единства призван создать общие для всех работников гарантии в области заработной платы, к которым, в частности, относятся:

- а) установление минимального размера заработной платы, который имеет гарантийный характер. Как установлено ст. 133, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом на все территории РФ и не может быть менее величины прожиточного минимума. Однако в силу ст. 421 ТК порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума будут определяться специ-

альным федеральным законом. В соответствии со сложившейся судебной практикой минимальная заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в смысле ст. 129 ТК РФ не должна включать в свой состав районный коэффициент и надбавку за стаж работы в данных районах или местностях, т. к. последние являются специальной гарантией именно для этих категорий;

- б) ограничение удержаний из заработной платы и ее правовая защита;
- в) обеспечение выплаты заработной платы преимущественно в денежной форме и ограничение ее выплаты в натуральной.

Дифференциация заключается в обеспечении регулирования оплаты труда с учетом специфических условий труда в отдельных отраслях хозяйства:

- в зависимости от интенсивности труда;
- в зависимости от условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо вредные, тяжелые, особо тяжелые);
- от квалификации работника;
- от природно-климатических условий.

## 2. Оплата по труду.



Заработная плата работника зависит только от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (например, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам государственных внебюджетных фондов, государственных или муниципальных унитарных предприятий и учреждений).

Согласно Конвенции МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949 г.), за равный труд должна устанавливаться равная оплата. При этом любая дискриминация при установлении или изменении размеров заработной платы запрещается (ст. 132).

3. Гарантированности выплаты заработной платы. Речь идет о своевременности и выплате заработной платы в полном размере. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии с ТК и другими федеральными законами. Кроме этого, к данному принципу относится запрещение цессии в отношении

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

4. Повышение уровня реального содержания заработной платы и ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится на каждом уровне правового регулирования независимо. На федеральном уровне индексация осуществляется в соответствии с индексом инфляции в объеме, определяемом на эти цели законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год. Аналогичный механизм закреплен на региональном, муниципальном и локальном уровнях. Вместе с тем какой-либо четкой периодичности индексации или соотношения с показателями инфляции законодательством не устанавливается.



.....

Определения понятия «индексация» в законодательстве сейчас нет. Но можно использовать определение, содержащееся в Законе РФ от 24 октября 1991 г. № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР». Индексация (ст. 1) – установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен. Цель индексации – поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Индексация может сочетаться, а в некоторых случаях и заменяться иными методами государственного регулирования доходов населения.

.....

К частным принципам института заработной платы можно отнести принцип гарантированности оплаты при отступлении от обычных условий, принцип повышенной результативности результатов труда в субинституте премирования и другие.

Таким образом, правовое регулирование заработной платы – это деятельность государственных органов, профсоюзов, организаций по установлению и применению норм права с целью достижения наибольшего соответствия раз-

меров заработной платы количеству и качеству затраченного труда, а также формированию материальной заинтересованности работника и улучшению результатов труда.

### **8.3 Методы правового регулирования заработной платы**

Методы находятся в зависимости от уровня и субъекта правотворчества и управления хозяйством. Различные авторы по-разному формулируют методы регулирования, но сходятся в том, что речь идет о сочетании методов государственного нормирования заработной платы (централизованный) и метода локального нормирования (децентрализованный).

С начала 1920-х гг. государство стало вмешиваться в регулирование заработной платы, однако до начала 1930-х гг. преобладал договорный метод. Впоследствии была осуществлена полная централизация вопросов установления и расчета заработной платы. Этот период продолжался до начала 1990-х гг., когда возникла необходимость в реформировании института заработной платы и перехода на новые механизмы правового регулирования.

В настоящее время государство постепенно отходит от детальной регламентации оплаты труда, ограничивая свое влияние следующими моментами (ст. 130 ТК РФ):

1. Установление федеральным законом МРОТ и обеспечение индексации заработной платы.
2. Установление базовых окладов для учреждений, финансируемых из федерального, регионального и местного бюджетов.
3. Установление и разработка типовых норм труда для однородных работ.
4. Определение порядка тарификации работ и должностей.
5. Установление оплаты труда при отклонении от условий, определяемых тарифами.
6. Ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и удержаний из заработной платы.
7. Закрепление ответственности работодателя за нарушение требований трудового законодательства по оплате труда и др.

На уровень работодателя соответственно передано решение таких вопросов, как:

- установление систем заработной платы;
- определение размеров тарифных ставок и разрядов (кроме бюджетных организаций);

- введение доплат и надбавок к тарифным ставкам;
- разработка и введение положений о премировании;
- определение повышенных (по сравнению с минимальными стандартами) размеров заработной платы при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- индексация заработной платы и другие.

## **8.4 Нормирование оплаты труда.**

### **Тарифная система и ее элементы**

В большинстве случаев в структуре заработной платы заключены две части: основная (базовая или тариф) – гарантированный размер оплаты труда – и переменная (дополнительная).

Такое деление предполагает необходимость существования нормирования оплаты труда как системы отношений по установлению и выплате заработной платы. При этом правовое регулирование оплаты труда и нормирование осуществляется при помощи:

- 1) тарифных нормативных актов (тарифно-квалификационных справочников);
- 2) тарифных ставок (окладов, базовых окладов);
- 3) установленных требований по профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);
- 4) нормирования труда (норм выработки, норм времени и норм обслуживания);
- 5) системы доплат и надбавок. Это элементы тарифной системы, призванные обеспечить дополнительную дифференциацию оплаты труда. Доплаты играют роль компенсатора работы в особых условиях труда (вредных, тяжелых, в ночное время и т. п.). Надбавки всегда рассматривались как стимулирующие выплаты, отражающие более высокие способности работника сверх установленных квалификационных требований (за классность, за непрерывный трудовой стаж, за выслугу лет, за интенсивность и т. п.). В некоторых случаях в нормативных правовых актах надбавки именуется «повышающими коэффициентами к заработной плате». Доплаты и надбавки могут устанавливаться

либо в процентном отношении к ставке (окладу), либо в твердых денежных суммах;

- б) установления мер дополнительного вознаграждения по результатам работы (премирование).

Существуют две сферы, где осуществляется подобное регулирование: бюджетная и внебюджетная. В обеих сферах система нормирования (тарифная система, система должностных (базовых) окладов) имеет свое применение, однако некоторые моменты различаются. Кроме того, во внебюджетной сфере может применяться бестарифная (нетарифная) система оплаты труда.



.....

**Тарифная система оплаты труда** – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация оплаты труда работников различных категорий (ст. 143 ТК РФ).

.....

Существуют два типа тарифной системы:

- 1) тарифная система, основанная на тарифной сетке;
- 2) тарифная система, основанная на схемах должностных окладов.

1. Тарифная система, основанная на тарифной сетке, включает в себя несколько элементов:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки (кроме бюджетных учреждений с 1 декабря 2008 г.);
- тарифные ставки (оклады);
- доплаты и надбавки.

Тарифно-квалификационные справочники содержат перечни профессий, специальностей или видов работ и их квалификационные характеристики в отдельных отраслях хозяйства. Эти справочники необходимы:

- 1) для осуществления тарификации работ, т. е. отнесения видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;
- 2) для отнесения работ или должностей к какому-либо разряду. Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.



.....

Существует Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих, содержащий характеристики

общеотраслевых профессий, работ и должностей, а также отраслевых профессий, работ и должностей. Последний разделен на выпуски (около 70) по отраслям экономики. Кроме этого, действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

.....

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Коэффициент устанавливает отношение ставки данного разряда к ставке первого разряда. При этом соотношение тарифных ставок крайних разрядов называют диапазоном тарифной сетки.

.....



**Тарифная ставка** – фиксированный размер заработной платы работника за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129).

.....

Единицами времени могут быть час, день, месяц. Фиксированный размер выплаты за месяц именуется окладом. Тарифные ставки (оклады) дифференцируются: а) в зависимости от системы заработной платы (при повременной системе устанавливаются часовые или месячные ставки; при сдельной системе – часовые или дневные ставки); б) в зависимости от условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо вредные).

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся, в том числе, и с учетом профессиональных стандартов.

2. Тарифная система, основанная на схемах должностных окладов, включает в себя следующие элементы:

- перечни профессиональных квалификационных групп;
- типовые положения об оплате труда;
- принципы исчисления базовых (минимальных) окладов:
  - минимальный и максимальный размеры (вилка) должностных окладов;
  - ступени окладов (например, 2 200, 2 300, 2 400 рублей и т. д.);
  - в виде процентов от окладов других работников;
  - размеры окладов в зависимости от объема выполняемых работ;

- локальные положения об оплате труда организаций, определяющие конкретные размеры окладов руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и других работников;
- дополнительные выплаты (повышения базовых окладов, доплаты, надбавки, премии, районные коэффициенты).

## **8.5 Особенности оплаты труда руководителя (заместителя, главного бухгалтера) в бюджетной сфере**

В настоящее время следует различать две категории руководителей в бюджетной сфере:

- 1) руководители бюджетных учреждений;
- 2) руководители бюджетных предприятий.

Для первой категории руководителей в рамках реформы оплаты труда работников бюджетной сферы предусмотрены специальные правила при установлении размера заработной платы. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10–30% ниже оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников федеральных бюджетных и казенных учреждений (установлен расчетный период в 1 календарный год) устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников федерального бюджетного и казенного учреждения в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению федерального государственного органа – главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится вышеуказанное учреждение, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий

перечень, утверждаемый Правительством РФ, за исключением федеральных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство РФ.



.....

Для второй категории руководителей действуют правила, установленные Постановлением Правительства РФ от 2 января 2015 г. № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

.....

Согласно им оплата труда руководителей предприятий включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется федеральным органом исполнительной власти либо организацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя по заключению и расторжению трудового договора с руководителем предприятия (далее – учредитель), в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости предприятия.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) предприятий устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

В отношении предприятий, включенных в перечень предприятий, осуществляющие производство продукции (работ, услуг), имеющей особые значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение, утверждаемый Правительством Российской Федерации, предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен по решению учредителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятий в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Для поощрения руководителей предприятий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Кроме того, ст. 349.3 ТК РФ установлен лимит в размере трехкратного среднего месячного заработка при выплате компенсаций, предусмотренных ст. 181 или 279 ТК РФ, руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

## **8.6 Бестарифная система нормирования оплаты труда**

Во внебюджетной сфере (за рубежом и в России) также применяется нетарифная система нормирования оплаты труда, когда вознаграждение может исчисляться исходя из процента от выручки, в долях от прибыли, путем приобретения доли или права требования по отношению к уставному капиталу организации.

Бестарифная (нетарифная) система – система, в рамках которой размер заработной платы каждого работника определяется в зависимости от конечного результата работы всего коллектива работников. Бестарифная система оплаты труда является распределительным вариантом оплаты труда и представляет собой долю работника в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Как правило, эта доля устанавливается на основе присвоенного работнику постоянного коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Такая система характеризуется следующими признаками:

- тесной зависимостью уровня оплаты труда работника от результата труда первичного коллектива или предприятия в целом;
- присвоением каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уро-

вень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда коллектива;

- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах работы, дополняющего оценку его квалификационного уровня.



.....

Поскольку бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работников в полную зависимость от конечных результатов деятельности трудового коллектива, их применение целесообразно прежде всего там, где трудовой коллектив несет солидарную ответственность за результаты работы. Анализ практики применения таких систем оплаты труда свидетельствует, что они наиболее эффективны в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

.....

## 8.7 Основные системы заработной платы



.....

*Система заработной платы – это способ установления соотношений между затраченным работником трудом, измеряемым согласно определенным показателям, и размерами начисляемой ему заработной платы.*

.....

Существуют две основные системы заработной платы: а) повременная, б) сдельная – и одна дополнительная – премиальная.

Повременная система – система заработной платы, при которой размер заработной платы зависит от количества отработанного времени. При этом используются следующие единицы времени: а) час, б) день, в) месяц.

Чаще всего данная система применяется в следующих случаях:

- 1) где нецелесообразно вводить сдельную систему заработной платы, т. к. это может привести к ухудшению качества работы (продукции);
- 2) где работник не может повлиять на количество производимой продукции (на работах с заданным режимом работ – оператор технологического процесса);
- 3) где невозможно установить нормы выработки.

Данная система имеет широкое распространение, но не лишена недостатков:

- нет прямой зависимости между результатом труда и размером заработной платы, нет возможности увеличивать заработок путем улучшения результатов труда;
- необходима табельная система учета фактически отработанного рабочего времени;
- должностной оклад не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации;
- повременная система затратна для работодателя, т. к. он обязан систематически выполнять обязанности в отношении фонда оплаты труда, но при этом не гарантирует себе возмещение издержек за счет результатов труда работников;
- данная система в целом слабо стимулирует повышение качества и улучшение результатов труда.

Недостатки повременной системы компенсируются следующими способами:

- 1) применением дополнительной премиальной системы оплаты труда;
- 2) применением норм обслуживания или нормированием заданий;
- 3) введением систем «плавающих окладов», где к тарифному окладу устанавливается коэффициент, определяемый в зависимости от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.



.....

*Сдельная система заработной платы – это система, при которой оплата труда производится в зависимости от качества и количества произведенной продукции или выполненной трудовой операции.*

.....

Преимущества сдельной системы:

- точнее отражает зависимость размера заработной платы от результатов труда;
- способствует стимулированию рабочих к повышению производительности труда;

- дает возможность рабочему увеличивать заработную плату за счет повышения производительности труда путем увеличения валового количества продукции или выполняемых трудовых операций.

Недостатки сдельной системы:

- может привести к ухудшению качества продукции, нарушению работы оборудования;
- работодателю сложно учесть факторы, не зависящие от работника, но влияющие на выработку (болезнь, поломка оборудования, перебои со снабжением, погодные условия и т. п.);
- эффективна только там, где есть технологически обоснованное нормирование (нормы времени, выработки, обслуживания) и его нередко сложно установить;
- может применяться только там, где применяются количественные показатели труда;
- увязывает заработок работника с его индивидуальными результатами, оставляя без внимания работу отдела, подразделения или организации в целом;
- при одной и той же годовой сумме заработка работникам предпочтительнее повременная оплата. Большинство из них, испытывая естественную неприязнь к риску и имея финансовые обязательства, связанные с регулярными затратами (плата за квартиру, покупка продуктов питания и т. п.), предпочтут большую определенность заработка.

Размер заработной платы при этой системе не устанавливается, а исчисляется на основании двух показателей:

- а) норм выработки (времени);
- б) сдельных расценок.

Поскольку сдельная система более адаптивна по сравнению с повременной, существует ряд модификаций сдельной системы. Далее попарно представлены соответственно классический вариант и его модификация:

- 1) прямая сдельная система – это такая система, при которой заработная плата работника зависит от его собственной выработки (классический вариант);
- 2) косвенная сдельная система – применяется для обслуживающих работников. При данной системе заработная плата работника зависит от выработки основного работника, которого он обслуживает;
- 3) сдельная с неизменными расценками (классическая сдельная);

- 4) сдельно-прогрессивная – такая система, при которой продукция, изготовленная сверх норм, оплачивается по повышенным расценкам. Эта система является мощным средством повышения производительности труда. Однако это очень дорогое средство, так как одновременно повышает себестоимость выпускаемой продукции, особенно там, где заработная плата в себестоимости составляет большую долю;
- 5) сдельная поэлементная система (классическая, когда сдельные расценки рассчитываются на каждую отдельную операцию);
- 6) сдельная аккордная система – размер вознаграждения устанавливается заранее за выполнение комплекса работ. При исчислении этого вознаграждения принимаются нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций, однако расчет производится после приемки всего объема работ. Аккордная оплата устанавливается, как правило, для бригады (группы) работников;
- 7) индивидуальная сдельная – заработная плата зависит от объема индивидуальной выработки;
- 8) коллективная сдельная – система, при которой заработная плата зависит от выработки коллектива в целом. Применяется там, где нельзя установить индивидуальные нормы. При такой системе важно правильно распределить общий заработок. Наибольшее распространение имеет способ, именуемый коэффициентом трудового участия (КТУ). Размер КТУ определяется в зависимости от квалификации, количества отработанного времени и трудовой дисциплины;
- 9) неограниченная сдельная – оплачивается вся продукция и выполненная работа;
- 10) ограниченная сдельная – при этой системе оплачивается продукция только в пределах установленных норм. Используется на производствах, где значение имеет только качество продукции (работ).

## 8.8 Премияльная система



.....

*Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых результатов работы, стимулирования дальнейшего их возрастания, а также как средств выражения признания заслуг премируемого работника.*

.....

Общее понятие премирования принято подразделять на два более узких понятия:

- систематическое – премирование как премиальная система заработной платы;
- единовременное – премирование как материальное поощрение (награждение) отличившихся работников.

Когда речь идет о премиальной системе заработной платы, то это только систематическое премирование, где основной задачей является компенсация недостатков основных систем.

Сущность премиальной системы заключается в том, что помимо оплаты по основным системам работник получает дополнительную оплату при условии, что затраченный им труд выражается в повышенных результатах работы, т. е. это результативная система заработной платы.

С юридической точки зрения эта система имеет ряд особенностей, отличающих ее от основных систем заработной платы:

- а) это дополнительная система, может применяться только в сочетании с основными и должна быть соотносима с ними;
- б) при сдельной системе применение премиальной системы не обязательно, поскольку у сдельной системы имеются свои механизмы стимулирования работника;
- в) основную часть заработка составляют суммы, выплачиваемые по основным системам. Размер премии практически должен ставиться в зависимость от основного заработка.

У премиальной системы есть собственный способ установления соотношений между трудом и размером вознаграждения: при основных системах оплачивается каждая единица времени или продукции, а при премиальной оплачиваются общие результаты в целом – при достижении каких-либо показателей за относительно длительный период (месяц или квартал), в том числе те результаты, которые уже оплачены по основным системам.

Структура премиальной системы:

- 1) показатель премирования;
- 2) контрольные условия премирования;
- 3) размер премии;
- 4) основания и порядок депремирования (полное или частичное лишение премии).

1. Показатель премирования – это центральный элемент структуры, так как он отражает цель премиального вознаграждения – содержание и уровень результатов труда, достижение которых дает право на премию и размер премии. Существуют 3 группы показателей:

- количественные (премия за увеличение количества результатов труда);
- качественные (улучшение качества);
- экономические (снижение себестоимости продукции).

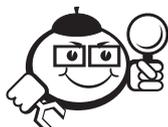
По уровню достигнутых результатов количественные показатели могут быть следующими:

- премирование за выполнение установленных норм;
- за перевыполнение обычных норм;
- за выполнение и перевыполнение норм.

Показатели должны отвечать определенным требованиям:

- 1) показатель должен быть объективным, т. е. выполнение или перевыполнение норм может быть определено даже не специалистом в данной сфере;
- 2) показатель должен иметь такие свойства, чтобы он мог быть измерен и выражен количественно;
- 3) показатель должен быть четко и ясно сформулирован;
- 4) работник должен иметь возможность контролировать показатель;
- 5) работник должен быть информирован в отношении существующих в организации показателей.

2. Для получения премии необходимо выполнить контрольные условия, которые устанавливаются для того, чтобы работники не ухудшали и не занижали установленные показатели результатов труда. Показатели премирования всегда направлены на улучшение результатов труда, а условия – на выполнение нормативных требований к производству продукции.



Пример

Например, премии за экономное расходование сырья и материалов выплачиваются при условии обеспечения выпуска продукции надлежащего качества. Контрольные условия – это уровень и содержание результатов труда, выполнение которых необходимо для получения права на премию. Условия всегда биполярны – выполнил/не выполнил.

Содержание условий, как правило, противоположно содержанию показателя. Для получения премии необходимо выполнить и показатель, и условия. Невыполнение условий исключает назначение премии.

3. Размеры премии, как правило, устанавливаются в процентах к основной заработной плате либо к тарифной ставке. Существуют 3 способа установления:

- 1) фиксированный (в абсолютных или относительных цифрах);
- 2) дифференцированный (в абсолютных или относительных цифрах);
- 3) комбинированный (1 и 2).

4. Лишить премии можно только того работника, который имеет право на премию. Работник может быть лишен премии по основаниям, предусмотренным в премиальном положении:

- за нарушение производственной и технологической дисциплины;
- за производственные упущения, непосредственно связанные с работой, и др.



.....

Если в положении не указано какое-либо основание лишения премии, то работник не может быть ее лишен. Лишение премии оформляется приказом, в котором указываются основания лишения премии и ее размер.

.....

## 8.9 Нормирование труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ).

Норма выработки – количество натуральных или условных единиц продукции (в тоннах, метрах, штуках и т. д.), которое должно быть выполнено за единицу рабочего времени (рабочую смену, месяц) одним или группой рабочих соответствующей квалификации.

Норма времени – количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации.

Норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т. п.), которое должно об-

служиваться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в течение смены.

Существуют и другие нормы труда. Например, норма времени обслуживания, которая определяется количеством времени, необходимым на обслуживание единицы оборудования, квадратного метра производственной площади и т. д. К нормам труда относят также:

- норматив численности – установленную численность работников, необходимых для выполнения единицы конкретной работы;
- норму численности – установленное количество работников, требующихся для выполнения производственного задания (определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций);
- нормированное задание – установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением установленных требований к качеству продукции (работы).

Существуют различные классификации норм труда.

В зависимости от методов их разработки нормы труда делятся:

- а) на научно обоснованные;
- б) опытно-статистические.

Действующие технологически обоснованные нормы труда в зависимости от сферы их применения делятся на типовые (отраслевые, профессиональные), которые устанавливаются Правительством РФ или в порядке, им регламентированном, отраслевыми органами управления, и локальные. Локальные нормы устанавливает работодатель с учетом мнения профсоюзного органа в пределах и с учетом типовых норм.

Введение новых норм или пересмотр существующих производится по тем же правилам, что и установление. Однако об изменении локальных норм труда работодатель должен известить работников не менее чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 162 ТК РФ). Достижение отдельными работниками или бригадами высоких результатов труда за счет применения по их инициативе новых приемов труда (перевыполнение норм труда) не является основанием для повышения норм выработки (стимулирование повышения производительности).

## 8.10 Правовая защита заработной платы

Правовая защита заработной платы – система правовых средств, связанных с ограничением удержаний из заработной платы и обеспечением ее получения работником.

Существуют несколько направлений в области защиты заработной платы:

- установленные законом форма, порядок и сроки выплаты заработной платы;
- ограничение удержаний из заработной платы;
- единый порядок исчисления средней заработной платы;
- минимальные государственные стандарты оплаты труда в особых условиях и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

### 1. Порядок выплаты заработной платы.



*Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной порядок предусмотрен законом (доверенность) либо ТД.*

Первая выплата – аванс, вторая – окончательный расчет. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть предусмотрены специальные правила о сроках выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается в валюте РФ (рублях) в месте выполнения им работы либо на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об этом не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может осуществляться в натуральной форме, доля которой не может превышать 20% общей суммы заработной платы.

### 2. Удержания. Существуют 3 основные группы удержаний:

- а) в целях реализации обязательств работников перед государством (НДФЛ – 13%);

- б) в целях выполнения обязательств перед третьими лицами (удержания по исполнительным документам);
- в) в целях выполнения обязательств перед работодателем (ст. 137 ТК РФ):
- удержания для погашения неотработанного аванса;
  - аванса, выданного для командировки или переводом на другую работу, в другую местность;
  - для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю;
  - для возврата ошибочно начисленных сумм (счетной ошибки, если признана вина работника в невыполнении норм труда (ст. 155, 157 ТК РФ), если заработная плата выдана в связи с неправомерными действиями работника);
- г) для возврата оплаты отпуска, если работник его не использовал.

Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законом, – 50%. При удержании заработной платы по нескольким исполнительным листам за работником должно сохраняться 50%. Удержания могут составлять не более 70% заработка (кроме выплат, на которые не обращается взыскание в соответствии с ГПК) в связи:

- с отбыванием исправительных работ;
- взысканием алиментов;
- возмещением вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- возмещением вреда, причиненного преступлением.

### 3. Порядок исчисления среднего заработка.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.



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 ка-

лендарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

.....

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).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Постановлением Правительства РФ.

4. Оплата труда в особых условиях и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями производится в повышенном размере.

.....



**Районный коэффициент** – это числовая величина повышения заработной платы в связи с особыми климатическими условиями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Он не начисляется на выплаты, не относящиеся к заработной плате.

.....

Действующие размеры районных коэффициентов к заработной плате работников непроизводственных отраслей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утверждены актами СССР в 1960–1970-х гг. и обобщенно приведены в информационном письме, утв. Департаментом по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ 9 июня 2003 г. № 1199-16, Департаментом доходов населения и уровня жизни Минтруда России 19 мая 2003 г. № 670-9 и Пенсионным фондом РФ 9 июня 2003 г. № 25-23/5995.

Процентные (северные) надбавки начисляются на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в соответствии с Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера»

и Инструкцией Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 в следующих размерах:

- а) в районах Крайнего Севера – в Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) – 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, до достижения 100% заработка;
- б) в остальных районах Крайнего Севера – 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка;
- в) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;
- г) молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки – последние по 20% за год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.



.....

Предельного размера заработка, к которому должны применяться процентные надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, законодательством не установлено, поэтому их начисление осуществляется на всю сумму фактического заработка независимо от ее величины.

.....

Оплата и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяется применительно к нормам ст. 149–158 ТК РФ.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в следующем порядке:

- для повременщиков – оплата по ставке более высокого разряда;
- для сдельщиков – оплата по расценкам выполняемой работы. Однако там, где с учетом характера работы работникам-сдельщикам поручается работа более низкого разряда, работодатель обязан выплатить межразрядную разницу (ч. 3 ст. 150 ТК РФ).

При совмещении профессий и при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы) работодатель обязан производить доплату, размер которой определяется соглашением сторон (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Согласно ч. 2 ст. 154 ТК РФ, минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ и не должны быть менее 20% часовой тарифной ставки.

При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника за тот же период. Если невыполнение норм труда имело место по не зависящим от работника и работодателя обстоятельствам, то за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки за выполненную работу. При невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части осуществляется в соответствии с объемом выполненной работы.

5. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, осуществляется в соответствии со ст. 156 ТК РФ. Существуют 3 вида брака:

- полный брак по вине работника – оплате не подлежит;
- полный брак не по вине работника – оплачивается наравне с годной продукцией;
- частичный брак – продукция может быть использована по прямому назначению после дополнительной переработки. Оплачивается по пониженным расценкам пропорционально степени годности продукции.



.....  
 Основанием для понижения оплаты труда при браке являются: браковочный акт (для крупных изделий) и накопительная ведомость (для мелких изделий). Брак изделий, происшедший в резуль-

тате скрытого дефекта в обрабатываемом материале или обнаруженный после приемки изделия, оплачивается как годное изделие.  
 .....

Оплата труда при простое регламентируется ст. 157 ТК РФ. Простой – это временная приостановка работы в организации, в цехе, на рабочем месте по причинам производственного или организационно-технического характера, возникшим как по вине работника, так и без его вины. Простой следует отличать от отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ) и непредставления работы работодателем. О начавшемся простое работник обязан немедленно в письменной форме доложить работодателю:

- простой по вине работника не оплачивается;
- по вине работодателя – оплачивается в размере  $2/3$  средней заработной платы;
- по не зависящим от сторон обстоятельствам – в размере  $2/3$  тарифной ставки (оклада).

6. Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, а также процентов (не менее  $1/300$  ставки рефинансирования) за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Приостановка работы не допускается в периоды введения военного или чрезвычайного положения, а также в органах и организациях, предусмотренных ст. 142 ТК РФ. Работодатель на период приостановления работы обязан сохранить средний заработок за сотрудником.



## Контрольные вопросы по лекции 8

.....

1. Как соотносятся понятия «заработная плата» и «оплата труда»?
2. Какие элементы входят в тарифную систему?
3. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем заработной платы?
4. Какие методы защиты заработной платы существуют?
5. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты заработной платы?

6. Какие компенсационные выплаты предоставляются работникам, направляемым в командировку? В каких еще случаях законодательством предусмотрены компенсационные выплаты?
7. Какие гарантийные выплаты предусмотрены трудовым законодательством?

---

## 9 Правовое обеспечение дисциплины труда

---

### 9.1 Понятие дисциплины труда и ее нормативные основы

Дисциплину труда можно понимать:

- как принцип трудового права;
- совокупность юридических норм, институт Особенной части;
- элемент трудового обязательства.

Дисциплина труда – это совокупность нескольких элементов:

- а) наличие правил (норм) должного поведения;
- б) неуклонное, добросовестное, инициативное соблюдение норм;
- в) дисциплина труда направлена не только на работника, но также и на другую сторону – работодателя, т. е. это субъективная обязанность сторон трудового правоотношения.
- г) уровень соблюдения этих норм, т. е. их эффективность.

Таким образом, дисциплина труда – это локальный правопорядок, т. е. результат и эффективность действия локальных правил трудового поведения.

Нормы, касающиеся дисциплины труда, закрепляются в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, соглашениях (российских, отраслевых), в системе локальных правовых актов (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения о подразделениях и др.).

В нормах указанных актов содержатся средства обеспечения дисциплины труда, которые можно разделить на 3 группы:

- а) нормы о порядке производительного использования рабочего времени – это *трудовая дисциплина*, с помощью которой обеспечивается реализация трудовых обязанностей сторон трудового правоотношения, выполнение ими режима рабочего времени и времени отдыха и другие вопросы;
- б) правила технологического характера, которые содержат нормы взаимоотношений работодателя и работника по поводу участия в процессе труда (отношение работника к орудиям труда, предмету труда, результатам труда), результат действия которых составляет технологическую дисциплину;
- в) нормы, связанные с субординацией и координацией, подчинением требованиям непосредственного руководства (бригадира, мастера)

в процессе труда. Эти нормы образуют производственную дисциплину. Производственная дисциплина – это дисциплина должностных лиц работодателя, сочетает в себе элементы управления и организацию производства в целях обеспечения неразрывности технологического процесса, своевременности поставок материалов, оборудования, согласованности работы отдельных подразделений производства.

Особое значение в плане нормативной регламентации локального порядка в конкретной организации отводится правилам внутреннего трудового распорядка ПВТР (ст. 189 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт организации. В нем, как правило, содержатся следующие положения:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы и время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК РФ).



.....

ПВТР утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и являются, как правило, приложением к коллективному договору.

.....

Для некоторых категорий работников действуют специальные уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ.

## 9.2 Методы обеспечения дисциплины труда

КЗоТ РСФСР в ст. 128 выделял следующие способы обеспечения дисциплины труда:

- создание организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы;
- убеждение;
- воспитание;
- поощрение;
- общественное воздействие;
- дисциплинарные взыскания.



В действующем ТК РФ говорится только о мерах поощрения и взыскания (ст. 191 и 192 ТК РФ), из чего можно сделать вывод о существовании в настоящее время двух методов обеспечения дисциплины труда: поощрении и принуждении.

Под поощрением за успехи в работе понимается публичное признание заслуг работника. Поощрения могут быть локальными и централизованными, материальными и моральными.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, качества продукции, продолжительную и безупречную работу и пр. применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- благодарность;
- единовременная премия;
- награждение ценным подарком;
- почетная грамота;
- представление к званию «лучший по профессии»;
- представление к государственным наградам за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.



Локальными нормативными актами, а также уставами и положениями о дисциплине могут определяться и устанавливаться иные виды поощрений работников. Таким образом, список является открытым, и организации по своему усмотрению могут дополнять (сверх предусмотренных ст. 191 ТК РФ) его иными мерами поощрений.

Локальные поощрения объявляются приказом и доводятся до сведения работника и трудового коллектива, а также заносятся в трудовую книжку работника. Меры поощрения не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Кроме этого, существует система централизованных мер поощрения, к которым относят государственные награды и почетные звания федерального и регионального уровня, ведомственные и межведомственные награды, звания и награды от органов местного самоуправления. Процедура награждения в та-

ких случаях регламентируется нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителю дисциплины мер материального и морального воздействия, побуждающих работника к выполнению принятых на себя обязанностей по трудовому договору и подчинению ПВТР. В принуждении различают:

- меры пресечения (отстранение от работы);
- меры дисциплинарного воздействия (например, депремирование);
- материальную ответственность;
- дисциплинарную ответственность.

### 9.3 Дисциплинарная ответственность

Под дисциплинарной ответственностью понимается осуждение поведения работника путем объявления ему властью работодателя дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность возникает только в рамках трудового правоотношения и отличается от административной тем, что она не связана с правонарушениями в сфере государственного управления, применяется только в отношении лиц, заключивших трудовой договор и связанных с работодателем отношениями подчинения в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Для работников при применении дисциплинарных взысканий трудовым законодательством предусмотрен ряд гарантий:

#### 1. Правовое основание для применения взыскания.

Единственным правовым основанием является совершение дисциплинарного проступка, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Работодателю необходимо установить юридический состав проступка, т. е. противоправное поведение (действие или бездействие) и вину работника.



.....

Поведение является противоправным, если работник не соблюдает установленные для него правила при выполнении своей трудовой функции и не исполняет приказы и распоряжения работодателя.

.....

Нарушением дисциплины является также отказ от заключения договора о полной материальной ответственности, когда такой договор обязателен для работника.



.....

Виновным признается противоправное деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Однако если работник не выполняет свои обязанности из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий работы и других обстоятельств, то он не подлежит дисциплинарной ответственности. Не подлежит ответственности и работник, не исполнивший незаконные распоряжения работодателя.

.....

## *2. Исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий.*

Работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (пп. 5–10 ч. 1 ст. 81, пп. 1, 2 ст. 336, пп. 4–6 ст. 341 ТК);
- взыскания, предусмотренные федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине, для отдельных категорий работников (специальная дисциплинарная ответственность).

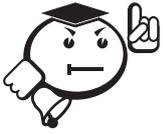
Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ст. 192 ТК РФ).

## *3. Круг лиц, имеющих право применять взыскания.*

Правом применять дисциплинарные взыскания наделены работодатель и его представитель (руководитель организации). Другие лица (руководители подразделений, отделов) имеют право применять взыскания только в том случае, если это предусмотрено уставом организации либо по специальному распоряжению работодателя.

В отношении руководителя организации, его заместителей привлечение к дисциплинарной ответственности осуществляется самим работодателем в случае получения заявления от представительного органа работников о нарушении этими лицами законодательства о труде, условий КД, соглашений. Работодатель в этом случае обязан сообщить представительному органу о результа-

тах рассмотрения заявления и решить вопрос о применении мер дисциплинарной ответственности (ст. 195 ТК РФ).



Во всяком случае, применение любого дисциплинарного взыскания – это право, а не обязанность работодателя.

#### 4. Сроки и порядок применения взысканий (ст. 193 ТК РФ).

До применения взыскания работодатель должен потребовать от работника предоставить объяснения в письменной форме. В случае отказа работника от объяснения (при уклонении от дачи объяснений по истечении двух календарных дней после направления требования) составляется соответствующий акт в присутствии не менее 3 человек, который подписывается присутствующими. При этом отказ работника не является препятствием для применения взыскания.

Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени, когда работник был нетрудоспособен, находился в очередном отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза. Однако взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудита – не позднее 2 лет со дня совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание. Однако это не означает, что к работнику наряду с дисциплинарным взысканием не могут быть применены меры материальной ответственности или меры дисциплинарного воздействия. Дисциплинарная и материальная ответственность имеют разное целевое назначение (первая – за нарушение дисциплины, вторая – восстановление причиненного ущерба). Это правило не распространяется также на случаи продолжаемых правонарушений, когда, несмотря на примененное взыскание, работник совершает новое правонарушение того же состава.



Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В указанный срок не включается период отсутствия работника на работе. В случае отказа работника от подписания приказа составляется соответствующий акт.

Вынесенное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда, комиссию по трудовым спорам (кроме случаев увольнения с работы) или в суд.

#### *5. Порядок погашения и снятия взыскания.*

Если в течение года со дня применения взыскания работник не подвергнут новому взысканию, то он признается не подвергнутым дисциплинарному взысканию (взыскание считается погашенным). По ходатайству, по собственной инициативе или просьбам непосредственного руководителя или представительного органа работодатель может снять взыскание с работника до истечения одного года (ст. 194 ТК РФ), в этом случае данное действие работодателя считается мерой поощрения.



### Контрольные вопросы по лекции 9

1. Какие аспекты категории «дисциплина труда» выделяются в теории трудового права?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок? В каких актах содержатся требования к его содержанию?
3. Какие методы обеспечения дисциплины труда закреплены в Трудовом кодексе РФ? Какие методы обеспечения дисциплины труда существуют?
4. В чем преимущества метода поощрения?
5. В каких нормах Трудового кодекса РФ закреплены меры пресечения?
6. Какие процедуры включает применение дисциплинарного взыскания?
7. В чем проявляются особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников?

---

## 10 Охрана труда

---

### 10.1 Понятие охраны труда

Термин «охрана труда» используется в нескольких аспектах:

- 1) в широком смысле под охраной труда понимается защита трудовых прав, т. е. одна из функций трудового права;
- 2) это один из принципов трудового права;
- 3) ТК РФ определяет охрану труда как систему общественных отношений (ст. 209 ТК РФ): охрана труда – 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;
- 4) охрана труда также элемент трудового правоотношения, характеризующий взаимные права и обязанности сторон по обеспечению сохранения жизни и здоровья работника в процессе производственной деятельности;
- 5) понятие «охрана труда» применяется также для обозначения той части норм трудового права, которая непосредственно предназначена служить целям охраны здоровья и жизни работников от опасностей и вредностей, которые могут иметь место в процессе производственной деятельности. Существуют следующие группы норм, составляющие данный институт:
  - нормы, регулирующие планирование, организацию и финансирование охраны труда;
  - правила по технике безопасности и производственной санитарии;
  - специальные правила об охране труда женщин и подростков, лиц, занятых в особых условиях;
  - нормы, определяющие организацию и порядок надзора и контроля за охраной труда;
  - нормы смежных отраслей права: уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью, применение мер административной ответственности за нарушение правил охраны труда.

## 10.2 Организация охраны труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению уполномоченным министерством в сфере труда и другими органами. В соответствии со ст. 216 ТК отраслевые министерства, принимая нормативные правовые акты, обязаны согласовывать их с уполномоченным министерством в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с уполномоченным органом.

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является государственная экспертиза условий труда, обязанность по осуществлению которой возлагается на Федеральную службу по труду и занятости. Целями государственной экспертизы являются:

- оценка качества проведения специальной оценки условий труда;
- оценка правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оценка фактических условий труда.



.....

*Специальная оценка условий труда – это 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 федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.*

.....

Специальная оценка условий труда проводится в целях:

- выявления вредных и (или) опасных производственных факторов условий труда на рабочем месте;
- осуществления мероприятий по улучшению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечения прав работников на надлежащие условия труда и информирование о полагающихся им за работу по вредным и (или) опасным условиям труда соответствующих гарантиях и компенсациях.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.



.....  
 Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.  
 .....

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случаях:

- ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получения работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными нарушениями требований охраны труда;
- изменения технологического процесса, замены производственного оборудования, изменения состава применяемых материалов и (или) сырья, изменения применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедшего на рабочем месте несчастного случая на производстве или выявленного профессионального заболевания, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличия мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда включает исследование физических, химических и биологических вредных и (или) опасных факторов производственной среды, а также вредные и (или) опасные факторы трудового процесса, такие как тяжесть трудового процесса и его напряженность.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией, привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой 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 или иного представительного органа работников, при наличии. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом или распоряжением работодателя.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведения специальной оценки условий труда.

По результатам каждому рабочему месту присваивается один из четырех классов: оптимальное, допустимое, вредное или опасное рабочее место. Если рабочее место признается небезопасным, работнику устанавливаются соответствующие гарантии и компенсации, в том числе ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

Работодатель организует размещение на своем официальном сайте, при его наличии, в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета.

Работодатель, уклоняющийся от проведения специальной оценки условий труда или нарушающий порядок ее проведения, может быть привлечен к административной ответственности.



В целях обеспечения охраны труда в организациях численностью более 50 человек создается служба по охране труда и вводится должность специалиста по охране труда. В организациях, где численность работников менее 50 человек, решение о создании службы

по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности организации.

.....

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация и координация работы по охране труда на предприятии;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда работниками предприятия;
- совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;
- консультирование работодателя и работников по вопросам охраны труда.

В организациях, где служба по охране труда не создана, в случае необходимости приглашаются на договорной основе специалисты в области охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

В организациях по инициативе работодателя или представительного органа работников на паритетных началах может быть создан комитет (комиссия) по охране труда. Комитет организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда и предупреждению производственного травматизма (ст. 218 ТК РФ).



.....

Ответственность за состояние охраны труда возлагается на первых руководителей организации (цехов, отделов и т. д.).

.....

Частью системы организации охраны труда является обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда (ст. 225 ТК РФ). Все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Для лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, на которой в соответствии с законодательством об охране труда требуется про-

фессиональный отбор, работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Для обеспечения охраны труда необходимы денежные средства и материальные ресурсы, в связи с чем создаются специальные фонды оплаты труда (ФОТ):

- 1) федеральный;
- 2) региональный;
- 3) муниципальный;
- 4) локальный.

*Централизованные фонды формируются за счет:*

- целевых ассигнований, устанавливаемых бюджетами;
- части средств локальных фондов;
- сумм штрафов, налагаемых на должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда;
- добровольных отчислений организаций и юридических лиц.

Локальные фонды финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда формируются за счет ежегодно отчисляемых средств в размерах и порядке, определяемых коллективным договором, но в организациях (за исключением федеральных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).



Средства ФОТ расходуются исключительно на улучшение условий труда, оздоровление работников. Организации, использующие данные средства не по назначению, полностью возмещают израсходованные средства и, кроме того, могут быть привлечены к ответственности (штрафы в федеральный фонд оплаты труда).

### **10.3 Основные положения охраны труда по технике безопасности и производственной санитарии**

Общие нормы межотраслевого характера издаются в централизованном порядке на федеральном уровне в соответствии с ТК РФ на основании Постановления Правительства РФ:

- уполномоченным министерством;
- Госстандартом (ГОСТ ССБТ – государственные стандарты системы стандартов безопасности труда);
- Министерством регионального развития (строительные нормы и правила (СНиП));
- Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека – Главным государственным санитарным врачом (санитарно-эпидемиологические правила и нормы (СанПиН));
- МЧС – нормы пожарной безопасности.

Кроме этого, на основе общих норм принимаются и действуют отраслевые нормы по охране и типовые инструкции по технике безопасности, утверждаемые федеральными министерствами, правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ), а также локальные технологические нормы.

Основные положения включают:

- 1) нормы проектирования и содержания производственных зданий, сооружений, помещений и оборудования (СНиП, СанПиН, правила пожарной безопасности и др.), которыми определяются объемы производственных помещений на одного работника, ширина проходов, лестничных пролетов, требования к строительным и отделочным материалам производственных зданий, нормативы размещения объектов со значительным тепловыделением, уровнем громкости и т. п.;
- 2) нормы переноски и передвижения тяжестей, которые дифференцированы в зависимости от пола, возраста и интенсивности труда;
- 3) нормы о предварительных и периодических медицинских осмотрах, которые имеют две цели:
  - охрана здоровья работников (для вредных и опасных работ, а также работ, связанных с движением транспорта, для несовершеннолетних, внеочередные медосмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями);
  - охрана жизни и здоровья окружающих (для организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений).

Порядок и условия проведения предварительных и периодических медосмотров определяются в порядке, определяемом Правительством

РФ. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, а также связанные с источниками повышенной опасности и работающие в условиях повышенной опасности, также проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет;

- 4) нормы выдачи средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, спецобуви и защитных приспособлений работникам на вредных работах, связанных с особыми температурными условиями, загрязнением, сыростью и т. д., нормы обеспеченности средствами гигиены и душевыми на работах, связанных с загрязнением тела;
- 5) правила выдачи работодателем молока или другого лечебно-профилактического питания (либо денежной компенсации) по установленным нормам на работах с вредными условиями труда.

#### 10.4 Специальные правила в области охраны труда лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних



Труд женщин требует специальной регламентации в связи с физиологическими особенностями организма, функцией деторождения, а также выполнением семейной функции.

Все нормы, касающиеся охраны труда женщин, можно поделить на 2 группы:

- 1) нормы, которые распространяются на всех без исключения работающих женщин:
  - ограничивается применение труда женщин на работах с вредными (опасными) условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ);
  - запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нагрузки. Перечни работ и профессий утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2) нормы, которые распространяются на женщин в период материнства:
  - запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные

и праздничные дни беременных женщин. Женщины, имеющие детей до 3 лет (детей-инвалидов, инвалидов с детства до достижения возраста 18 лет; осуществляющие уход за больным членом семьи) допускаются к таким работам только с письменного согласия и при условии, что им это не запрещено по медицинским показаниям. При этом женщины должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в этих условиях;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы труда либо они переводятся на более легкую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением средней заработной платы по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

Существование дополнительных гарантий в области охраны труда в отношении несовершеннолетних объясняется тем, что организм подростков окончательно не сформирован, а также необходимостью и возможностью совмещения работы с обучением. Трудовое законодательство предусматривает широкий перечень работ, на которых не допускается применение труда несовершеннолетних:

- запрещается применение труда подростков на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах;
- на работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа со спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами) (ст. 253 ТК РФ);
- запрещается применение труда подростков на работах, связанных с подъемом тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нагрузки. Нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжести утверждены уполномоченным министерством в сфере труда;
- запрещается направление работников до 18 лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, за исключением творческих работников СМИ, организаций кинематографии, театральных, концертных организаций, цирков; лиц, участвующих в создании и исполнении произведений; профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнени-

ния Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и проходят его ежегодно до достижения 18 лет (ст. 266 ТК РФ).

## **10.5 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

### **10.5.1 Понятие и виды несчастных случаев на производстве**

Несмотря на постепенный переход современного общества от индустриального типа развития к постиндустриальному (информационному), промышленное производство продолжает играть весьма существенную роль в общем объеме валового внутреннего продукта в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой государств, к которым относится Россия. Неизменным спутником данного типа экономических отношений является производственный травматизм и профессиональные заболевания как результат взаимодействия человека и средств производства (производственной среды), исключить появление которых полностью не в силах даже наиболее развитые страны мира, где в течение многих десятилетий делается акцент на применение современных и совершенных технологических процессов.

Для России данная проблема остается одной из наиболее актуальных, учитывая существенное отставание нашей страны в сфере внедрения новых технологий в промышленном, сельскохозяйственном и других видах производств, а также недостаточную заинтересованность предпринимателей в увеличении расходов на обновление средств производства, совершенствование рабочих мест, повышение безопасности труда.

Существенное значение в процессе модернизации и повышения безопасности производства отводится в числе прочих мер совершенствованию тех положений трудового законодательства, которые направлены на предупреждение травм и заболеваний на производстве, на детализацию и повышение эффективности процедуры установления, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ведь во многом с этим связано объективное установление причин и условий этих негативных явлений, а значит, обоснованные выводы и правильные последующие действия обязанных лиц в области предупреждения их возникновения.

Легального понятия несчастного случая на производстве ТК РФ не содержит. Такое определение содержится в ст. 3 ФЗ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».



.....

*Несчастный случай на производстве* определён как событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанности по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом № 125-ФЗ случаях как на территории страхователя, так и за её пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть.

.....

Однако исходя из положений ТК РФ и, в частности, ст. 227 ТК РФ в отношении несчастных случаев на производстве можно сделать вывод о том, что данное явление понимается в более широком смысле – как происшествие, повлекшее травму. Поскольку по волевому признаку юридические факты делятся на события и действия, к числу юридических фактов-событий относятся такие обстоятельства, которые объективно не зависят от воли людей (наводнения, землетрясения, ураганы, иные случаи действия непреодолимой силы), а в смысле названного Закона – не зависят от воли пострадавшего. Другими словами, определяя несчастный случай на производстве как событие для целей названного Закона, законодатель предполагал, что нельзя заранее предвидеть это обстоятельство, которое возникает случайно и в котором, как правило, не предполагается вины пострадавшего.

Таким образом, указанное ранее понимание несчастного случая как события оказывается достаточно узким для целей трудового права и не учитывает многих нюансов: субъектного состава, места и условий несчастного случая, связи с производственной деятельностью работодателя и др. Ведь комиссия, которая будет расследовать данное происшествие, еще предстоит установить, было ли оно связанным с производством или нет, имелась ли вина в действиях (бездействии) лица, имело ли, наконец, это лицо статус работника. Следовательно, в рассматриваемых нормативных правовых актах (ТК РФ и Законе) со-

держание термина «несчастный случай на производстве» не совпадает и не может применяться в полном объеме.

Именно поэтому понятие несчастного случая на производстве в трудовом праве требует уточнения и в этом смысле более целесообразно представить его в виде системы признаков.

1. Характеристика несчастного случая как *происшествия*, как было отмечено, указывает на то, что такое обстоятельство может иметь свойство как события, так и действия (поведения), причем поведения как самого пострадавшего, так и третьих лиц.
2. Второй признак указывает на характеристику пострадавшего. В соответствии со ст. 227 ТК РФ расследованию и учёту в установленном порядке подлежат несчастные случаи, которые произошли с работником, а также с иными лицами, участвующим в производственной деятельности работодателя.



.....

Таким образом, пострадавшим от происшествия, подлежащего расследованию, может считаться не только работник, но и иное лицо, которое участвует в производственной деятельности работодателя на ином основании, отличном от заключения трудового договора (студенты и учащиеся, проходящие производственную практику, осужденные, привлекаемые к труду, лица, страдающие психическими заболеваниями и привлекаемые к труду в качестве трудовой терапии, лица, заключившие гражданско-правовой договор, и др.).

.....

3. Происшествие исследуется (расследуется) с учетом участия лица в производственной деятельности работодателя, что характеризуется исполнением работником трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором с работодателем, а также выполнением правомерных действий, вытекающих из отношений работодателя с иными лицами, участвующими в его производственной (хозяйственной) деятельности, на основании других юридических фактов (направление на общественно-полезные работы, на производственную практику, рекомендация медико-социальной экспертизы и др.).
4. Четвертый признак указывает на последствия происшествия, которые выражаются в характере повреждения здоровья пострадавшего и обусловленной этим обстоятельством временной или стойкой утратой им

трудоспособности либо его смерти. При этом травма как повреждение здоровья выражается в нарушении целостности органов и тканей, вызванном кратковременным воздействием внешнего объекта на организм человека. Данный признак делает необходимым анализ характера полученного пострадавшим вреда здоровью и причинно-следственной связи его с происшествием. Это касается и тех случаев, когда последствия происшествия проявились позднее в связи с его сокрытием. Таким образом, указанный признак характеризует несчастный случай в трудовом праве именно как *трудовое увечье*.



.....

При отсутствии любого из указанных элементов отсутствует основание для проведения процедуры расследования несчастного случая в соответствии с ТК РФ.

.....

.....



При таких обстоятельствах работодателю достаточно провести предварительную проверку сложившейся ситуации (в том числе принять меры к оказанию первой помощи третьему лицу, которое пострадало, проинформировать правоохранительные органы и др.) и наличия оснований совершить действия (недопущение оставления в опасности, приостановление действия источника повышенной опасности и др.), вытекающие из норм других отраслей права.

.....



## Выводы

.....

Таким образом, несчастным случаем на производстве (травмой) можно считать происшествие, в результате которого пострадавший получил повреждение здоровья в связи с участием в производственной деятельности работодателя, повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности или смерть пострадавшего.

.....

Несчастные случаи на производстве могут быть классифицированы по различным основаниям, хотя не все они имеют прикладное значение. К числу практически применимых, например, можно отнести группировку в зависимости от связи с производственной деятельностью работодателя:

- а) на несчастные случаи (травмы) на производстве, связанные с производством;
- б) несчастные случаи на производстве, не связанные с производством. Практическая значимость данной классификации заключается в различном порядке оформления результатов расследования (в первом случае это акт по форме Н-1, во втором – акт в произвольной форме) и в правовых последствиях данного происшествия для пострадавшего. Если травма квалифицируется как несчастный случай на производстве, связанный с производством, то он является страховым случаем, и пострадавший, а в случае его гибели лица, находившиеся на его иждивении, получают право на обеспечение по обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством.

Еще одна классификация связана с последствиями несчастного случая:

- а) несчастные случаи на производстве с менее тяжелыми последствиями (легкими, средней тяжести);
- б) несчастные случаи на производстве с тяжелыми последствиями;
- в) несчастные случаи на производстве со смертельным исходом.

Практическая ценность данной классификации заключается в определении состава комиссии по расследованию несчастного случая и сроков его расследования.

Во многом схожее значение имеет и деление несчастных случаев (травм) в зависимости от числа пострадавших:

- а) на индивидуальные;
- б) групповые;
- в) массовые.



Несмотря на то, что массовые трудовые увечья непосредственно в ТК РФ не называются, однако критерий массовости учитывается при существенном общественном резонансе и принимается во внимание при создании Государственной комиссии по расследованию последствий аварий, катастроф и связанных с ними несчастных случаев.

Существуют и другие классификации несчастных случаев, например, в зависимости от вида работодателя, особенностей его производственной дея-

тельности, технологического процесса или подчиненности (на транспорте, в энергетике, в отдельных отраслях промышленности и др.).

### **10.5.2 Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве и общий порядок его расследования**

Всю процедуру расследования несчастного случая на производстве можно условно разделить на несколько этапов:

- 1) первоначальные действия при несчастном случае на производстве;
- 2) установление обстоятельств несчастного случая на производстве (сбор и анализ доказательств);
- 3) оформление результатов расследования и учет несчастного случая на производстве.

Первоначальные действия при несчастном случае на производстве предполагают осуществление работодателем ряда установленных законом мероприятий. Работодатель при несчастном случае обязан: а) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию; б) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; в) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств.



.....

Если обстановку нельзя сохранить, то ее фиксируют, составляя схемы, фотографируя место происшествия или проводя видеосъемку. Для сохранения неизменным места происшествия обычно делают ограждение, вывешивают предупредительные плакаты, выставляют дежурные посты. Нарушение обстановки при отсутствии исключительных обстоятельств, указанных в законе, может расцениваться как попытка ввести в заблуждение комиссию, проводящую расследование несчастного случая, что должно найти отражение в составляемых ею материалах расследования.

.....

Работодатель на первоначальном этапе расследования обязан проинформировать уполномоченные органы о факте несчастного случая. Порядок информирования о несчастном случае органов и организаций, а также порядок

формирования комиссии по расследованию несчастного случая определены законодателем в ст. 228.1 и 229 ТК РФ. Кроме этого, работодатель обязан своим приказом назначить комиссию по расследованию происшествия в составе не менее трех человек. Сама процедура расследования должна осуществляться в течение установленных ТК РФ сроков, которые определяются с учетом вида несчастного случая и его последствий (ст. 229.1 ТК РФ).

На этапе установления обстоятельств несчастного случая на производстве комиссия должна получить ответы на следующие вопросы: что случилось, с кем, где, когда, почему, кто несет ответственность, какие меры необходимо предпринять для исключения подобного в будущем? С этой целью комиссия, проводящая расследование, либо государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование, осматривает место несчастного случая, выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, знакомится с соответствующей документацией, истребует и необходимую информацию от работодателя. По возможности получает объяснения от пострадавшего.



.....

Своевременный (до изменения обстановки) и тщательный осмотр места происшествия – один из важных моментов расследования. Он позволяет объективно разобраться в том, что произошло, при каких обстоятельствах и по каким причинам. При первоначальном осмотре места несчастного случая выявляются очевидцы произошедшего, намечаются версии его причин, составляется план расследования.

.....

В акте осмотра места несчастного случая отражаются сведения о наличии опасных и вредных производственных факторов, состоянии средств индивидуальной и коллективной защиты, исправности оборудования, инструментов, соответствии средств и предметов труда предъявляемым к ним требованиям правил охраны труда и технической эксплуатации. Акт осмотра подписывается членами комиссии.

Комиссия, проводящая расследование, должна получить письменные объяснения от очевидцев несчастного случая, представителей работодателя, ответственных за состояние охраны труда на рабочем месте, где произошёл несчастный случай, а если есть возможность, то и от травмированного.



.....

Для того чтобы объяснения были исчерпывающими, их дополняют протоколами опросов – письменными ответами на вопросы членов комиссии, с помощью которых они получают все необходимые сведения. Подписанные объяснения и протоколы приобщаются к материалам расследования.

.....

По требованию комиссии работодатель за свой счёт обеспечивает: выполнение технических расчётов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов. Примерный перечень материалов расследования несчастного случая приведён в ст. 229.2 ТК РФ. Конкретный же перечень определяется председателем комиссии по расследованию несчастного случая в зависимости от характера расследуемого происшествия.

На основании собранных и исследованных материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения правил охраны труда, вырабатывает предложения по их устранению и предупреждению аналогичных случаев в будущем. Она также определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности. Исходя из этих критериев, комиссия квалифицирует травму как несчастный случай на производстве, связанный с производством, или как несчастный случай, не связанный с производством. Такая квалификация имеет существенное значение для пострадавшего, а в случае его гибели – и для лиц, находившихся на его иждивении. Это обусловлено тем, что все наёмные работники подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии со ст. 229.2 ТК РФ в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством: а) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтверждённая в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом; б) смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось, по заключению медицинской организации, алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отрав-

ление) пострадавшего, не связанное с нарушением технологического процесса, в котором используются вещества, приведшие к опьянению (отравлению); в) несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим деяний, квалифицированных правоохрательными органами как уголовно наказуемые.

Несчастный случай на производстве является страховым, если он произошёл с лицом, застрахованным по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



.....

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссия, проводившая его расследование, приходит к выводу, что грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда его здоровью, то она с учётом заключения выборного профсоюзного органа устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

.....

Если при расследовании страхового случая установлена грубая неосторожность пострадавшего, то размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%.



.....

Определения термина «грубая неосторожность» в законодательстве на сегодняшний день нет. В п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» разъясняется, что при решении вопроса о наличии в действиях пострадавшего вины в виде грубой неосторожности под учетом фактических обстоятельств дела понимаются: характер деятельности, обстановка, сложившаяся в момент причинения вреда, индивидуальные особенности потерпевшего, его состояние и другое.

.....

Комиссией по расследованию несчастного случая при решении вопроса о наличии или отсутствии в действиях пострадавшего вины в виде грубой неосторожности оцениваются все установленные при расследовании обстоятельства. При этом не только дается оценка, было ли допущено пострадавшим грубое нарушение дисциплины труда, но и устанавливается причинно-

следственная связь между грубым дисциплинарным проступком, совершённым пострадавшим, и наступившим у него повреждением здоровья.

По результатам расследования несчастного случая на производстве составляется акт по форме Н-1, если в ходе расследования было установлено, что травма произошла на производстве и была связана с производством, либо акт произвольной формы, если травма не была связана с производством.



.....

При выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего государственный инспектор труда проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителя другого органа государственного надзора. По результатам расследования государственный инспектор труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

.....

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора труда.

Особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, например происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах независимо от их отраслевой принадлежности; при эксплуатации опасных производственных объектов, поднадзорных Ростехнадзору, и в других организациях,

имеющих особый характер деятельности, предусмотрены Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

### 10.5.3 Понятие и виды профессиональных заболеваний

Понятие профессионального заболевания, как и несчастного случая на производстве, в ТК РФ отсутствует, что, безусловно, является недостатком действующего трудового законодательства. Легальное определение профессионального заболевания содержится в ст. 3 Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», а также в Положении о расследовании и учете профессиональных заболеваний от 15 декабря 2000 г. Профессиональное заболевание определяется в этих нормативных правовых актах как хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Безусловно, данное определение, так же как и понятие несчастного случая на производстве (трудового увечья), нуждается в уточнении для целей трудового права и может быть представлено в виде системы признаков.

1. Недостатком указанной дефиниции является нарушение логического закона, не допускающего определять «неизвестное через неизвестное» (заболевание – это ... заболевание). В этом смысле признаком данного явления является то, что оно всегда представляет собой *расстройство здоровья*, однако, в отличие от несчастного случая (травмы, трудового увечья), *оно не связано с нарушением целостности органов и тканей*. В силу этого в законодательстве профессиональное заболевание также именуется *отравлением*.
2. Вторым признаком профессионального заболевания следует считать характеристику субъекта (пострадавшего), у которого произошло расстройство здоровья (острое или хроническое). В легальном определении он именуется «застрахованным» (по обязательному социальному страхованию), но Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний от 15 декабря 2000 г. существенным образом расширяет его. Таким образом, пострадавшими от профессионального заболевания (как и в отношении несчастных случаев на производстве (трудовых увечий)), считаются помимо работников также и иные ли-

ца, участвующие в производственной деятельности работодателя на различных основаниях: студенты и учащиеся, проходящие производственную практику; осужденные, привлекаемые к труду; лица, страдающие психическими заболеваниями и привлекаемые к труду в качестве трудовой терапии; лица, заключившие гражданско-правовой договор, и другие.

3. Необходимым элементом понятия профессионального заболевания является не просто связь расстройства здоровья пострадавшего с производственной деятельностью работодателя. Данное свойство профессионального заболевания раскрывается в том, что расстройство здоровья *обусловлено и вызвано именно воздействием вредных (опасных) производственных факторов*, виды и последствия влияния которых перечислены в специальном перечне, утвержденном нормативным правовым актом (Приказ Минздравсоцразвития России от 27 апреля 2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»).
4. Еще одним признаком профессионального заболевания являются последствия расстройства здоровья, которые в соответствии с законодательством связываются с временной или стойкой утратой профессиональной трудоспособности. Последствием профессионального заболевания, кроме этого, является смерть пострадавшего от воздействия вредных (опасных) производственных факторов.



.....

*Таким образом, для целей трудового права **профессиональным заболеванием** следует считать расстройство здоровья, являющееся результатом однократного или длительного воздействия на пострадавшего вредного производственного фактора (факторов) в рамках производственной деятельности работодателя и, как правило, на его территории, повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности или смерть пострадавшего.*

.....

Профессиональное заболевание не всегда следует рассматривать в качестве страхового случая по обязательному социальному страхованию, поскольку пострадавшими, как было отмечено ранее, могут являться не только застрахованные лица, но и иные лица, не имеющие такого статуса.

Профессиональные заболевания могут быть поделены на виды по различным основаниям, хотя нормативная их классификация касается выделения только двух разновидностей:

- а) острое профессиональное заболевание;
- б) хроническое профессиональное заболевание.

Прикладное значение данной группировки проявляется в различии сроков установления профессионального заболевания, а также в перечне документов, которые используются при оформлении заключения медицинской организацией.

Практическое значение также имеет деление профессиональных заболеваний с точки зрения места возникновения:

- а) полученные по месту основной работы;
- б) полученные при работе по совместительству;
- в) полученные по месту временного перевода (командировки).

Отнесение заболевания к тому или другому виду влияет на определение лица, которое должно создавать комиссию по расследованию и проводить эту процедуру.

#### **10.5.4 Обязанности работодателя при выявлении признаков профессионального заболевания и общий порядок его расследования**

Процедура расследования профессионального заболевания отличается от расследования несчастного случая на производстве не только по основаниям и содержанию деятельности, но также по количеству и характеру субъектов, принимающих участие в нем, материалам, подлежащим оформлению, длительности, а также нормативному правовому акту, регламентирующему эти отношения. В немалой степени это связано с особенностями правового положения работодателя в случае профессионального заболевания и его обязанностями.

Процедура расследования условно может быть разделена на следующие этапы:

- 1) установление и подтверждение профзаболевания;
- 2) исследование обстоятельств профзаболевания;
- 3) оформление результатов расследования и учет профзаболевания.

1. Первый этап связан, как правило, с обращением пострадавшего в медицинскую организацию с признаками профессионального заболевания, где ему устанавливается предварительный диагноз: острое или хроническое профзаболевание.



При остром заболевании медицинская организация направляет работодателю пострадавшего извещение об установлении предварительного диагноза острого профессионального заболевания.

Это извещение является поводом для сообщения работодателем в территориальное отделение Фонда социального страхования (далее по тексту – территориальный орган ФСС) о возникновении соответствующего страхового случая. Затем следует особая процедура, результатом которой является установление заключительного диагноза заболевания. В Положении о расследовании профессиональных заболеваний в качестве органа указан центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.



В настоящее время указанные функции выполняют органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее по тексту – орган Роспотребнадзора).

При установлении заключительного диагноза орган Роспотребнадзора составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника. Для этого работодатель обязан представить результаты производственного контроля, аттестации рабочих мест, а также данные лабораторных и инструментальных исследований вредных факторов производственной среды и трудового процесса, хронометражные и другие данные, выполненные им за счет собственных средств. В санитарно-гигиенической характеристике перечисляют используемые средства индивидуальной защиты, наличие санитарно-эпидемиологических заключений и отмечают их фактическое использование. В случае несогласия работодателя (его представителя) с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника он вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике.



Медицинская организация, установившая предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (отравление), в месячный срок обязана направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в специализированное лечебно-

профилактическое учреждение или его подразделение – центр профессиональной патологии.

.....

Центр профессиональной патологии на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание, составляет медицинское заключение и направляет соответствующее извещение в орган Роспотребнадзора, работодателю, в территориальный орган ФСС и в медицинскую организацию, направившую больного.

2. Второй этап характеризуется исследованием обстоятельств профессионального заболевания, которое производится работодателем в целях установления условий и причин возникновения профессионального заболевания.

Расследование каждого случая острого или хронического профессионального заболевания (отравления) проводится комиссией, созданной на основании приказа, изданного работодателем с момента получения извещения об установлении заключительного диагноза:

- в течение 24 часов – при остром профессиональном заболевании (отравлении);
- в течение десяти суток – при хроническом профессиональном заболевании (отравлении).

Возглавляет комиссию главный врач органа Роспотребнадзора, а в ее состав включаются представитель работодателя, специалист по охране труда, а также представитель медицинской организации, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

В расследовании могут принимать участие другие специалисты. При этом пострадавший вправе лично участвовать в расследовании возникшего у него профзаболевания. По требованию пострадавшего в расследовании может принимать участие его доверенное лицо.

Работодатель обязан обеспечить комиссии условия для работы, а также:

- представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте (участке, в цехе);
- проводить по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте;
- обеспечивать сохранность и учет документации по расследованию.



.....

Комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов, и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний. Это осуществляется путем опроса сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, а также получения необходимой информации от работодателя и пострадавшего.

.....

Если комиссия установила, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного (в процентах).

3. Третий этап связан с оформлением результата расследования в виде акта о случае профессионального заболевания, который является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания, возникшего у работника на данном производстве. Акт составляется в течение трех дней после окончания расследования в пяти экземплярах – по одному оригиналу пострадавшему, работодателю, в орган Роспотребнадзора, в Центр профессиональной патологии и в территориальный орган ФСС.



.....

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в органе Роспотребнадзора и в организации, в которой проводилось расследование этого случая профзаболевания. При ликвидации организации акт передается для хранения в орган Роспотребнадзора.

.....



.....

Если работодатель (его представитель, пострадавший) не согласен с содержанием акта о случае профессионального заболевания (отравления), то он (они) вправе не подписывать названный акт и приложить к нему свои возражения в письменном виде, а также направить апелляцию в вышестоящий орган Роспотребнадзора.

.....

После завершения расследования на основании акта о случае профессионального заболевания работодатель обязан в месячный срок издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профзаболеваний. Об исполнении решений комиссии работодатель в письменном виде сообщает в орган Роспотребнадзора.

Профессиональное заболевание учитывается и регистрируется органом Роспотребнадзора, проводившим расследование. Для регистрации данных о пострадавших от профессиональных заболеваний (отравлений) в органе Роспотребнадзора ответственным лицом ведется Журнал учета профессиональных заболеваний (отравлений). Он заполняется на основании данных извещений об установлении, изменении, уточнении, отмене диагнозов профессиональных заболеваний (отравлений), актов о случаях профессиональных заболеваний (отравлений), а также полученных дополнительных сведений.

## **10.6 Общественный и государственный контроль в области охраны труда**

Общественный контроль в данной области возлагается на профсоюзы. Для осуществления такого контроля они имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- осуществлять независимую экспертизу, с приглашением специалистов, условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и проводить собственное расследование;
- получать от работодателя любую информацию о состоянии охраны труда;
- предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;
- обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении виновных в нарушении правил охраны труда и в сокрытии несчастных случаев на производстве.

Государственный контроль (надзор) за состоянием охраны труда в организациях осуществляют:

- 1) органы федеральной инспекции труда;
- 2) специальные федеральные надзоры:
  - Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (в организациях горно-химической, угольной, нефтедобывающей промышленности и др.);
  - Государственный энергетический надзор (надзор за безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок);
  - Государственный санитарно-эпидемиологический надзор (Роспотребнадзор);
  - Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью;
  - Прокуратура РФ как орган, осуществляющий общий надзор за исполнением и соблюдением законодательства.



### Контрольные вопросы по лекции 10

1. Какие существуют подходы к определению понятия «охрана труда»?
2. Обязательно ли проведение проверки всех рабочих мест при аттестации рабочих мест по условиям труда?
3. Какие виды инструктажа существуют? В чем их отличия? Какими нормативными актами регулируются данные отношения?
4. Что понимается под средствами индивидуальной и коллективной защиты? В каком порядке определяются их виды и правила применения?
5. Что такое несчастный случай? Какие виды несчастных случаев закреплены в законодательстве о труде, в чем их отличия?
6. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая? Как формируется и каков состав комиссии по расследованию профессионального заболевания?
7. Какие виды ответственности за нарушение требований об охране труда предусмотрены для сторон трудового договора?

## 11 Материальная ответственность по трудовому праву

### 11.1 Понятие материальной ответственности



*Материальная ответственность – отношение сторон трудового правоотношения, по которому работник или работодатель обязан возместить материальный ущерб, причиненный виновным противоправным деянием (действием или бездействием) другой стороне.*

Правовые нормы, регулирующие материальную ответственность, составляют самостоятельный институт трудового права, что определяется спецификой его задач:

- воспитание бережного отношения к имуществу и имущественным правам контрагента;
- обязанность возмещения ущерба в случае его причинения;
- охрана заработной платы работника.

Отличие материальной ответственности работника перед работодателем по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву сводится, как правило, к следующим моментам:

- 1) *по принципу определения размера ущерба*: в гражданском праве – это реальный ущерб и упущенная выгода (убытки), а в трудовом – только прямой действительный ущерб, т. е. реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц), а также необходимость работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (исключение – ответственность руководителя организации);
- 2) *по значению вины*: в гражданском праве ответственность без вины возможна, а в трудовом праве ответственность возникает только при наличии вины;
- 3) *по принципу определения размера возмещения*: в гражданском праве действует принцип полного возмещения, в трудовом в качестве общего правила установлена ограниченная материальная ответственность работника;

- 4) *по порядку привлечения к ответственности*: в гражданском праве в порядке гражданского судопроизводства либо в порядке добровольного возмещения, в трудовом праве, кроме этого, по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы соответствующих сумм.

Материальную ответственность также следует отличать от дисциплинарной ответственности по трудовому праву. Принципиальным отличием этих двух видов ответственности служит состав правонарушения: в рамках материальной ответственности это всегда материальный состав, т. е. необходимы последствия в виде реального ущерба, для дисциплинарной ответственности состав правонарушения имеет чаще всего формальный характер, т. е. достаточным является сам факт нарушения установленных правил трудового поведения.



.....

Кроме этого, отличает эти два вида ответственности и то обстоятельство, что к материальной ответственности работник может быть привлечен как в течение, так и после прекращения трудового правоотношения, а к дисциплинарной – исключительно в период существования трудового обязательства.

.....

## 11.2 Материальная ответственность работодателя перед работником

Действующий ТК РФ выделяет 2 вида материальной ответственности: 1) ответственность работодателя перед работником и 2) ответственность работника перед работодателем.

Все случаи ответственности работодателя, указанные в ТК РФ, нельзя однозначно относить к материальной ответственности. В частности, речь идет о ст. 237 ТК РФ в отношении возмещения морального вреда, причиненного работнику, поскольку в данном случае, в сущности, действуют общегражданские правила, а также имеет место совершенно иной объект правонарушения – не имущество, а нравственные и физические страдания, понесенные работником.

Материальная ответственность работодателя заключается в обязанности возместить работнику не полученный им заработок в полном объеме во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- в случае незаконного отстранения работника от работы, увольнения или перевода;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решений компетентных органов о восстановлении работника на работе;
- задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее неправильной или незаконной формулировки увольнения.

*Кроме этого работодатель несет ответственность в виде обязанности:*

- а) возместить работнику стоимость реального ущерба, причиненного имуществу работника, используемого в производственной деятельности работодателя, в том числе при согласии работника в натуре (ст. 235 ТК РФ). В этом случае работник направляет заявление работодателю, который в десятидневный срок обязан рассмотреть его и принять решение. При отказе от возмещения ущерба или неполучении ответа в установленный срок работник вправе обратиться в суд;
- б) выплатить проценты за задержку заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат в рамках трудового правоотношения. Работодатель обязан выплатить не только эти суммы, в размере не менее 1/300 ставки рефинансирования за каждый день задержки. Получение денежной компенсации за время задержки заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги.

### **11.3 Материальная ответственность работника перед работодателем**

К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, для привлечения его к материальной ответственности, работодателю необходимо установить наличие следующих обстоятельств:

- наличие прямого действительного ущерба;
- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, – противоправности поведения (действия или бездействия) и (или) вины работника в причинении ущерба;
- причинно-следственная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- размер причиненного ущерба.

1. Ущерб наличному имуществу. Если нет ущерба, то не может быть и материальной ответственности.



.....

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц), а также необходимость работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

.....

Работник несет ответственность за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения ущерба третьим лицам.



.....

Работник обязан также возместить работодателю затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, если работник уволился без уважительных причин до истечения срока, предусмотренного трудовым договором или соглашением об обучении работника.

.....

Работодатель обязан установить и доказать размер причиненного ему ущерба (ч. 2 ст. 233, ст. 247). Для этого работодатель обязан осуществить проверку для установления размера ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель создает комиссию с участием соответствующих специалистов. При этом работодатель обязан истребовать у работника объяснение в письменной форме о причинах ущерба. Работник и его представители имеют право знакомиться с материалами проверки и обжаловать их в установленном порядке.

2. Трудовое законодательство исключает материальную ответственность в случаях, когда ущерб возник:

- вследствие действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска, при условии, если иным путем нельзя достичь результата, риск безопасен для жизни и здоровья людей, ожидаемый результат больше суммы риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;

- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;
- а также в связи с исполнением работником приказа (распоряжения) работодателя.

Работник будет нести ответственность в том случае, если он не произвел необходимых, требуемых от него по характеру работы действий для сохранения имущества либо совершил действия в отношении имущества, на которые он не имел права.



.....

Однако работник не должен подлежать материальной ответственности в том случае, если ущерб возник вследствие бездействия, а совершение соответствующих действий не входило в его трудовые обязанности.

.....

В институте материальной ответственности преимущественное значение имеет простое деление вины на умысел и неосторожность. От этого деления зависят пределы ответственности (ограниченная или полная), допустимость привлечения к другим видам ответственности, а также возможность снижения судом размера возмещения.

3. Наличие причинно-следственной связи между деянием и причиненным ущербом. Необходимая причинная связь между поведением работника и его последствиями в виде имущественного ущерба для организации должна быть установлена не только как возможная или вероятная, но и как, несомненно, достоверная, подтвержденная документально.



.....

В тех же случаях, когда то или иное действие работника оказалось в числе условий в силу случайного стечения обстоятельств, то эти действия следует считать несущественным условием возникших последствий, а поэтому не могущим явиться основанием для возложения на него ответственности.

.....

Установление действительных причин возникновения материального ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена материальная ответственность за причинение работодателю имущественного ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и насту-

павшим для работодателя имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Все условия ответственности равнозначны, однако на практике значение приобретает порядок их установления и определения:

- 1) установление факта ущерба;
- 2) установление причинно-следственных связей;
- 3) установление вины и противоправности деяния;
- 4) определение размера причиненного ущерба.

## **11.4 Виды (пределы) материальной ответственности работника**

Материальная ответственность работника определяется в пределах, означающих соотношение размера возмещения ущерба к размеру заработной платы:

- ограниченная материальная ответственность;
- полная материальная ответственность;
- повышенная (кратная) материальная ответственность.

1. Ограниченная материальная ответственность. По общему правилу работник возмещает ущерб полностью, но не свыше определенного законом предела, т. е. своего среднего месячного заработка. Такой предел ответственности применяется во всех случаях, если законодательством не установлен иной порядок. В данном случае следует помнить правила, касающиеся порядка удержаний из заработной платы работника.

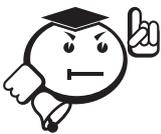
2. Полная материальная ответственность. В этом случае работник возмещает прямой действительный ущерб в полном объеме, однако правила о полной материальной ответственности применяются только в случаях, перечисленных в законе. Случаи полной материальной ответственности перечислены в ст. 243 ТК РФ, которые условно можно разделить по порядку установления:

- а) в силу закона;
- б) в силу договора.

Полная ответственность в силу закона установлена п. 1, 3–8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ:

- когда на работника полная материальная ответственность возложена в соответствии с ТК РФ и иными законами (например, на основании ст. 277 ТК РФ либо п. 2 ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и др.);
- за умышленное причинение ущерба;

- причинение ущерба в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- причинение ущерба в результате совершения преступных действий, установленных приговором суда;
- ущерб при совершении административного правонарушения, если он установлен государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, в случаях, предусмотренных законом;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.



.....

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность только по пп. 3–6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ.

.....

Полную материальную ответственность в силу договора несут работники:

- заключившие с работодателем договор о полной материальной ответственности;
- при включении условий о полной материальной ответственности в трудовой договор с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен одновременно с трудовым договором, однако всегда оформляется отдельным документом в качестве приложения к трудовому договору.



.....

Данный договор может быть заключен не с любым работником, а только с теми, которые указаны в перечне, определенном Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности».

.....

В Постановлении указываются наименования должностей, а также перечень работ, при выполнении которых независимо от занимаемой должности может быть заключен договор о полной материальной ответственности, в том

числе типовые формы договора. Договор заключается только с работниками, достигшими 18 лет, и он может быть двух видов:

- договор о полной индивидуальной материальной ответственности;
- договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (заключается только в тех случаях, когда невозможно заключить индивидуальный договор).



.....

Не могут быть заключены договоры о полной материальной ответственности с главными бухгалтерами, поскольку перечень работ и категорий работников, с которыми можно подписать такой договор, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

.....

Если работник подпадает под категорию, предусмотренную в перечне, но отказывается от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, то эту ситуацию следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, то должна быть соблюдена процедура, предусмотренная ст. 74 Кодекса: работодатель обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 Кодекса (см. п. 36 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Особенности коллективной (бригадной) материальной ответственности определяются ст. 245 ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.

1. По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная ответственность за их недостачу.

2. Такой договор заключается при совместном выполнении отдельных видов работ, связанных с хранением, переработкой, продажей, перевозкой материальных ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.
3. Коллективная материальная ответственность устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
4. Письменный договор заключается работодателем со всеми участниками бригады с указанием даты подписания против каждой фамилии. Типовой договор о полной материальной ответственности содержится в Постановлении Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.
5. Работники бригады не привлекаются к материальной ответственности, если установлен конкретный причинитель ущерба в данной бригаде или ущерб причинен не по вине бригады. В противном случае ответственность возлагается на весь коллектив, но размер возмещения определяется по-разному:
  - а) пропорционально размеру заработной платы работника;
  - б) пропорционально времени, проработанному каждым работником за период во время причинения ущерба;
  - в) при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению сторон;
  - г) при взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

3. Ч. 2 ст. 246 ТК РФ устанавливает, что федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. Это и есть повышенная (кратная) материальная ответственность.

Данный тип ответственности встречается редко. Ущерб по этой ответственности возмещается в кратном размере, а основанием к возмещению являются: хищение имущества, его умышленная порча, недостача или утрата отдельных видов имущества и других ценностей. Такая ответственность устанавливается в связи с ущербом только определенному виду имущества:

- утрата, задержка доставки, повреждение и т. д. всех видов почтовых и телеграфных отправок для работников государственных предприятий связи (в размере ответственности, которую несет организация

перед потребителем – ч. 5 ст. 37 ФЗ от 16 февраля 1995 г. № 15-ФЗ «О связи»);

- наркотические и психотропные вещества (100-кратный размер прямого действительного ущерба – ФЗ от 8 января 1998 г. № 3 «О наркотических средствах и психотропных веществах»);
- музейные экспонаты (исходя из оценки, произведенной экспертами).

## 11.5 Определение размера ущерба и порядок его возмещения

Для определения размера ущерба для работника и работодателя установлены разные правила. Если работник при причинении ущерба его имуществу (ст. 235 ТК РФ) должен устанавливать размер ущерба самостоятельно либо с привлечением третьих лиц (специалистов-оценщиков), то для работодателя ТК РФ установлена специальная процедура. При этом для определения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, используется, как правило, следующий алгоритм по данным бухгалтерского учета по балансовой стоимости:

- 1) устанавливается факт и объем ущерба в натуре;
- 2) исключается износ (амортизация) в процентах;
- 3) исключаются из суммы ущерба те элементы, которые пригодны к использованию;
- 4) установленная величина переводится в денежную форму.



.....

При утрате и порче имущества размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже балансовой стоимости имущества (ч. 1 ст. 246 ТК РФ).

.....

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также фактических обстоятельств дела снизить размер ущерба, подлежащего взысканию. Однако снижение не допускается в случаях, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ст. 250 ТК РФ).

Может быть 3 варианта порядка взыскания ущерба:

1. Работник или работодатель возмещают ущерб добровольно в полном объеме или частично. В этом случае по соглашению сторон допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа, в соответствии с которым работник представляет работодателю письменное обязатель-

ство о возмещении ущерба в конкретные сроки. Если работник нарушил данное соглашение, ущерб возмещается только в судебном порядке. Работник имеет возможность с согласия работодателя возместить ущерб путем предоставления равноценного имущества в натуре или исправления поврежденного (ч. 4, 5 ст. 248 ТК РФ).

2. Взыскание ущерба, не превышающего средний месячный заработок работника, может быть произведено по распоряжению (приказу) работодателя не позднее 1 месяца со дня окончательного установления размера ущерба.
3. Если ущерб превышает сумму среднего месячного заработка работника, а также в случаях, когда истек месячный срок для издания приказа работодателем, возмещение осуществляется в судебном порядке.



.....

Срок исковой давности для обращения работодателя в суд о возмещении работником ущерба составляет 1 год со дня обнаружения причиненного вреда (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

.....

Возмещение ущерба осуществляется независимо от привлечения работника к дисциплинарной, уголовной или административной ответственности (ч. 6 ст. 248 ТК РФ).



## .....

### Контрольные вопросы по лекции 11

.....

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Как соотносятся материальная, дисциплинарная и гражданско-правовая ответственность?
3. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
4. Какие условия для наступления материальной ответственности закреплены в Трудовом кодексе РФ?
5. Какие виды материальной ответственности работника существуют?
6. Каков порядок возмещения сторонами причиненного ущерба?
7. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?

## 12 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

### 12.1 Понятие и формы защиты трудовых прав работников

Понятие защиты трудовых прав работников следует различать в узком и широком смысле.



*В узком смысле (как раздел XIII ТК РФ) защита трудовых прав работников – это обеспечение соблюдения трудовых прав, охрана их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и деятельностью соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства, его неисполнение.*

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, выражает и защитную функцию государства. В качестве важнейших компонентов защиты трудовых прав в широком смысле выступают:

- установление высоких гарантий основных трудовых прав, охраны труда, высокого уровня условий труда, их дополнение, повышение и развитие;
- развитие принципов производственной демократии через представительные органы работников;
- обучение эффективным способам защиты трудовых прав работников посредством СМИ, пропаганды трудового законодательства.

ТК РФ в ст. 352 выделяет следующие формы (способы) защиты трудовых прав работников:

- судебная защита трудовых прав;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профсоюзами;
- самозащита работниками трудовых прав (ст. 142, 379 ТК РФ).

Судебная защита предполагает рассмотрение трудовых споров работников и работодателей в рамках процессуальной формы разбирательства и урегулирована, помимо норм ТК РФ, также нормами ГПК РФ.

Одной из эффективных форм защиты трудовых прав работников являются контроль и надзор, их классифицируют:

- 1) по времени: предварительный, текущий и последующий надзор и контроль;
- 2) по характеру:
  - специализированный (осуществляется специально уполномоченными независимыми государственными органами (Федеральная инспекция труда); органами местного самоуправления при регистрации трудовых договоров с работодателями – физическими лицами);
  - общий (осуществляется прокуратурой);
  - внутриведомственный (осуществляется министерствами, службами, агентствами на подведомственных организациях);
  - общественный (осуществляют профессиональные союзы и создаваемые им органы контроля (правовые и технические инспекции и т. д.). Данное право предоставлено профсоюзам ст. 370 ТК РФ).

Общественный контроль и защиту трудовых прав работников включает в себя комплекс правомочий профсоюзов, которые при осуществлении своей деятельности взаимодействуют с органами государственной власти. В частности, ч. 2 ст. 370 ТК РФ обязывает работодателя в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.



.....

Согласно ч. 5 ст. 370 ТК РФ, профсоюзные инспекторы вправе беспрепятственно посещать организации всех форм собственности, но лишь те из них, где работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение.

.....

Таким образом, если на соответствующей территории создано объединение (федерация) профсоюзов, то она обладает общей компетенцией, т. е. распространяет свое влияние на все организации данной территории.

В ст. 371 ТК РФ указано, что работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. Такими случаями являются, например, введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), система оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), разработка Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) и др. Во всех случаях предусмотрен следующий порядок учета мнения при принятии локальных нормативных актов:

1. Работодатель перед принятием решения направляет в выборный профсоюзный орган:
  - проект локального нормативного акта и обоснования по нему (в профсоюз, представляющий интересы всех или большинства работников организации);
  - проект приказа о расторжении трудового договора по пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения (если работник является членом профсоюза).
2. Профсоюзный орган направляет работодателю мотивированное мнение по нему в письменной форме:
  - не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта (мнение, не представленное в 5-дневный срок или немотивированное, работодателем не учитывается);
  - не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта приказа и копий документов (мнение, не представленное в 7-дневный срок или немотивированное, работодателем не учитывается).
3. Если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с предполагаемым решением (а если это касается принятия нормативного акта, то содержит предложения по его совершенствованию), то работодатель и профсоюз в течение 3 рабочих дней проводят консультации, результаты которых оформляются протоколом.
4. При недостижении согласия между сторонами:
  - по спорным моментам локального нормативного акта составляется протокол разногласий, после чего работодатель вправе принять нормативный акт, а профсоюз вправе обжаловать его в юрисдикционном органе, а также начать процедуру коллективного трудового спора;

- работодатель имеет право принять окончательное решение о расторжении трудового договора по истечении 10 рабочих дней (но не позднее 1 месяца) со дня направления документов в профсоюз, а профсоюз вправе обжаловать решение в юрисдикционный орган.
5. При обращении в Федеральную инспекцию труда:
- по жалобе на принятый локальный акт Инспекция обязана в течение 1 месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное предписание об отмене акта;
  - по жалобе на расторжение трудового договора в течение 10 дней с момента получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выносит решение о восстановлении работника на работе и оплате вынужденного прогула. Работодатель имеет право обжаловать решение в суд.

## 12.2 Трудовые споры и порядок их разрешения

### 12.2.1 Понятие, причины, виды трудовых споров и принципы их разрешения

В структуре трудового спора следует выделять несколько элементов:

- стороны;
- предмет;
- содержание;
- момент возникновения.

Стороны спора различаются в зависимости от того, какой субъект является обладателем субъективных трудовых прав и обязанностей, по отношению к которым возникли разногласия. Это одновременно критерий классификации трудовых споров. В зависимости от этого споры делятся на индивидуальные и коллективные.



.....

*Предмет спора – фактический интерес, объект, благо, процесс, в отношении которого стороны имеют разные оценки (например, перевод, выплата заработной платы в меньшем размере, материальный ущерб и т. п.).*

.....

Содержание спора составляет само разногласие, т. е. различие, полярность оценок каждой из сторон спора в отношении предмета.

Момент возникновения спора характеризует факт перехода сторон от самостоятельного преодоления разногласий к установленной процедуре их преодоления с участием третьих лиц (органов). Данный момент оформляет разграничение понимания спора в материальном и процессуальном смысле. Трудовой спор всегда возникает с момента обращения в органы по рассмотрению трудовых споров (процессуальный аспект).

В целом трудовой спор можно определить как разногласие, возникшее между сторонами по вопросам применения норм трудового права или установления (изменения) условий труда, которое не урегулировано сторонами в процессе непосредственных переговоров и по нему не может быть достигнуто компромиссное решение без помощи третьих лиц.

*Причинами трудовых споров* могут служить такие обстоятельства, как:

- традиции в общественной психологии;
- трудности экономического характера;
- растущий разрыв в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников;
- сложность, коллизионность действующего трудового законодательства;
- незнание работником или работодателем своих прав и обязанностей, слабая подготовка профсоюзных лидеров при решении вопросов, затрагивающих интересы всех работников, и др.

*Поводами трудовых споров* являются:

- сознательное нарушение трудового законодательства со стороны работодателя;
- отсутствие точных указаний в законодательстве на то или иное решение конкретного вопроса;
- различное толкование сторонами норм трудового права;
- оспаривание одной из сторон наличия/отсутствия тех или иных фактических обстоятельств, от которых зависит применение конкретной нормы.



Трудовые споры в познавательных и прикладных целях нуждаются в классификации, целью которой является правильное опре-

деление субъектов спора, а также верное применение норм материального или процессуального права.

.....

1. По предмету:
  - споры о применении права или изменении индивидуальных условий труда;
  - споры об установлении или изменении коллективных условий труда.
2. По характеру споров:
  - индивидуальные;
  - коллективные.
3. В зависимости от порядка рассмотрения:
  - споры, рассматриваемые в судебном или досудебном порядке;
  - споры, рассматриваемые в административном порядке;
  - споры, рассматриваемые в порядке подчиненности;
  - споры, рассматриваемые в примирительно-забастовочном порядке.

Структура института индивидуальных трудовых споров (ИТС):

- принципы разрешения ИТС;
- подведомственность и подсудность;
- правосубъектность сторон спора;
- сроки разрешения трудовых споров;
- особенности доказательств и доказывания по трудовым спорам;
- вынесение и исполнение решений по трудовым спорам.

Трудовое законодательство по индивидуальным и коллективным трудовым спорам характеризуется демократическими принципами разбирательства. Эти принципы порядка рассмотрения трудовых споров по своей природе являются принципами самостоятельного института трудового права – трудовые споры.

К данным принципам наряду с указанным участием профсоюза в урегулировании спора и выборностью представителей от работников в комиссии по трудовым спорам на общем собрании работников относится само ее функционирование, что обеспечивает доступность и удобство для обращения работников. К числу общих принципов института трудовых споров относятся:

- 1) принцип гласности;
- 2) принцип законности;

- 3) принцип объективности и полноты исследования обстоятельств спора;
- 4) принцип оперативности (быстроты) рассмотрения спора (обеспечивается строго определенными и краткими сроками, установленными непосредственно в законе);
- 5) принцип доступности, бесплатности и удобства рассмотрения споров;
- 6) принцип обеспечения реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, который выражается в том, что при неисполнении работодателем (руководителем организации) решения оно подлежит исполнению в принудительном порядке.

### 12.2.2 Индивидуальные трудовые споры

Органами, уполномоченными рассматривать индивидуальные трудовые споры, являются:

- комиссия по трудовым спорам в организации (КТС);
- федеральные суды;
- вышестоящий орган;
- федеральная инспекция труда;
- медиатор.

1. К компетенции КТС относятся любые возникающие в организациях споры, за исключением тех, для которых законодательством предусмотрен судебный порядок их рассмотрения (ст. 391 ТК РФ).

Процедура рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС включает несколько этапов:

- 1) работник обращается в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок пропущен по уважительной причине, то он может быть восстановлен КТС. Все заявления работников подлежат обязательной регистрации;
- 2) спор рассматривается в присутствии работника (или его представителя) и представителя работодателя в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления работником;
- 3) рассмотрение спора в отсутствие работника допускается в случае его письменной просьбы об этом. В случае неявки работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение спора откладывается.



В случае повторной неявки работника без уважительных причин КТС вправе вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения.

Это не лишает работника возможности повторно в течение 3 месяцев вновь обратиться в КТС.

- 1) КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, экспертов, специалистов. По требованию КТС руководитель обязан предоставить ей все необходимые документы;
- 2) заседание КТС является правомочным, если на нем присутствует не менее  $\frac{1}{2}$  членов, представляющих работника, и  $\frac{1}{2}$  членов, представляющих работодателя. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем КТС и заверяется печатью;
- 3) решения КТС принимаются тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. Член комиссии, не согласный с вынесенным решением, может изложить особое мнение, которое прилагается к решению. Копия решения в 3-дневный срок вручается работнику и работодателю. Решение может быть обжаловано работником или работодателем в течение 10 дней в судебном порядке.

Решение КТС в 3-дневный срок по истечении 10-дневного срока на обжалование подлежит исполнению. В случае если решение КТС добровольно не исполнено в установленный срок, начинается стадия принудительного исполнения. Работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в срок, предусмотренный для обжалования решения КТС, в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. Пропущенный по уважительным причинам работником срок может быть восстановлен КТС.

2. Работник обращается в суд в следующих случаях:

- а) когда в организации не создана КТС;
- б) если КТС не рассмотрела спор по существу в течение установленных 10 дней, то его рассмотрение может быть перенесено в суд;
- в) если решение КТС обжаловано сторонами спора или опротестовано прокурором;
- г) если для данного трудового спора установлено непосредственное его рассмотрение в суде (ст. 391 ТК РФ).

Суд рассматривает споры в порядке, предусмотренном ГПК РФ, с применением особенностей, установленных ТК РФ. Бремя доказывания при разбира-

тельстве спора в суде возлагается на каждую из сторон за исключением случаев, когда бремя возлагается на одну из сторон.



.....

В частности, речь идет о расторжении договора по инициативе работодателя, когда бремя доказывания возлагается на него. Согласно п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 работодатель должен доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность перевода по его инициативе, а работник должен доказать существование данного обстоятельства. Те же правила следует применять и в отношении отстранения, поскольку это управленческое решение работодателя.

.....

Решение суда исполняется в порядке, предусмотренном ТК РФ и Законом об исполнительном производстве.

Содержащиеся в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов.

Содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя (ст. 106 Закона об исполнительном производстве).



.....

В случае неисполнения должником требования о восстановлении на работе уволенного или переведенного работника судебный пристав-исполнитель принимает меры, предусмотренные ст. 105 Закона, и разъясняет взыскателю его право обратиться в суд или другой орган, принявший решение о восстановлении его на работе, с заявлением о взыскании с должника среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день исполнения исполнительного документа.

.....

В случаях неисполнения должником требований, содержащихся в исполнительном документе, в срок, установленный для добровольного исполнения,

а также неисполнения им исполнительного документа, подлежащего немедленному исполнению, в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании исполнительского сбора и устанавливает должнику новый срок для исполнения.



При неисполнении должником требований, содержащихся в исполнительном документе, без уважительных причин во вновь установленный срок судебный пристав-исполнитель составляет в отношении должника протокол об административном правонарушении в соответствии с КоАП (ст. 17.14) и устанавливает новый срок для исполнения.

Если для исполнения указанных требований участие должника обязательно, то судебный пристав-исполнитель организует исполнение в соответствии с правами, предоставленными ему рассматриваемым Федеральным законом.

В случае неисполнения содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника ущерб, причиненный организации выплатой указанному работнику денежных сумм, может быть взыскан с руководителя или иного работника этой организации, виновных в неисполнении исполнительного документа (ст. 120 Закона об исполнительном производстве).

### 12.2.3 Коллективные трудовые споры

Коллективные трудовые споры рассматриваются в соответствии с системой институциональных принципов, к которым относятся:

- 1) принцип автономии и равноправия спорящих сторон, который означает, что стороны независимы друг от друга, решения принимают по взаимному соглашению и как равноправные социальные партнеры используют все возможности для диалога, а в дальнейшем – для разрешения спора и принятия соглашения. Их цель – не установление виновной стороны в конфликте, а поиск возможного компромисса на основе взаимных уступок и консенсуса;
- 2) принцип примирительного разрешения коллективного трудового спора выражается в том, что стороны на всех этапах примирительной

процедуры (примирительная комиссия, участие посредника и (или) трудовой арбитраж) не могут избегать участия в них и должны соблюдать процедурные нормы. В период проведения забастовок они обязаны продолжить примирительные процедуры, поскольку забастовка – не просто обострение конфликта, а способ разрешения спора, который может исчерпать себя лишь заключением соглашения;

- 3) принцип свободного и добровольного участия в забастовке обеспечивается тем, что каждый свободен выбирать и добровольно решает, участвовать или не участвовать в предстоящей забастовке. Решение о проведении забастовки принимается большинством голосов, присутствующих на собрании. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут юридическую ответственность в порядке, установленном законом;
- 4) принцип обязательности исполнения соглашений, достигнутых спорящими сторонами, и решений о признании забастовки незаконной, с одной стороны, означает, что соглашение сторон спора является окончательным и для сторон имеет обязательную силу. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, несут юридическую ответственность в установленном законом порядке. С другой стороны, данный принцип выражается в обязательности соблюдения вступивших в законную силу решений суда о признании забастовки незаконной. Работники, не приступившие к работе при вынесении решения суда о признании забастовки незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, а профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая такую забастовку, на основе судебного решения должна возместить работодателю причиненные убытки.



.....

**Коллективный трудовой спор** – это разногласия, которые не урегулированы в порядке коллективных переговоров, возникшие по поводу установления или изменения существующих условий труда в организации (ст. 398 ТК РФ).

.....

Сторонами коллективного трудового спора являются: работники и работодатель в лице своих представителей. Разрешение спора происходит в несколько этапов.

1. Работники на общем собрании выдвигают требования простым большинством голосов от числа присутствующих. Эти требования письменно оформляются и направляются работодателю, а от имени объединений профсоюзов – соответствующей стороне социального партнерства. Одновременно с этим коллектив избирает своих представителей (ст. 29–31 ТК РФ), которые должны выступать от их имени. На собрании должно присутствовать более половины работников (2/3 делегатов на конференции).



Работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания и не вправе препятствовать его проведению.

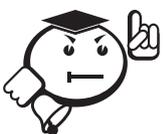
Копия требований, направленных работодателю, может быть направлена в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае Орган обязан проверить факт получения требований другой стороной.

Работодатель обязан принять и рассмотреть требования работников в течение 3 рабочих дней, а представители объединений работодателей – в течение 1 месяца со дня получения требований.

Моментом возникновения коллективного трудового спора считаются факты:

- сообщения работодателем об отклонении требований работников или несообщения работодателем об этом в течение установленного законом срока;
- подписания сторонами протокола разногласий по результатам работы согласительной комиссии по проекту коллективного договора, соглашения;
- подписания протокола разногласий при принятии локального нормативного правового акта в порядке учета мнения.

2. Обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является его урегулирование примирительной комиссией, которая создается на паритетных началах из представителей работников и работодателя. Каждая из сторон вправе обратиться в Орган для уведомительной регистрации спора.



Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Работодатель не

вправе уклоняться от участия в такой комиссии (иначе штраф). Комиссия должна рассмотреть спор в течение 5 рабочих дней. Если согласие сторон достигнуто, то трудовой спор прекращается, если нет, то он переходит в следующую стадию.

.....

3. При недостижении согласия в рамках примирительной комиссии и после подписания протокола разногласий стороны в течение 3 рабочих дней переходят к рассмотрению спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

.....



**Посредник** – незаинтересованное прямо или косвенно в исходе спора лицо, которое приглашается сторонами либо назначается Органом по просьбе сторон, если стороны не пришли к согласию относительно кандидатуры посредника.

.....

Посредник разрешает спор с участием сторон в срок до 7 рабочих дней, в порядке, определенном соглашением сторон.

Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, они приступают к формированию трудового арбитража.

.....



**Трудовой арбитраж** – временно действующий орган, который создается в случае, если стороны заключили письменное соглашение об обязательном выполнении его решений.

.....

Существуют временный и постоянный трудовой арбитраж. Последний функционирует в системе комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Трудовой арбитраж рассматривает спор в обязательном порядке в случаях:

- если одна из сторон уклоняется от создания примирительной комиссии;
- если в организации запрещены организация и проведение забастовки в соответствии с законом.

В состав арбитража не могут входить представители сторон. Арбитраж должен рассмотреть спор в установленный законом срок, он выносит письменное решение и доводит его до сведения сторон.

4. Забастовка. Если спор не был разрешен в ходе предшествующих этапов и стороны не пришли к соглашению, работники вправе приступить к организации забастовки (ст. 37 Конституции РФ, ст. 409 ТК РФ). Никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от участия в забастовке.

Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием (не менее 50% присутствующих), которое является правомочным, если в нем участвует не менее 2/3 от общего числа работников. По истечении 5 дней работы примирительной комиссии может быть объявлена предупредительная часовая забастовка (с обеспечением минимума необходимых работ), о которой работодатель должен быть предупрежден не позднее, чем за три рабочих дня до ее начала (ст. 410 ТК РФ).



.....

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть извещен письменно, а также должен быть извещен Орган по урегулированию коллективного трудового спора.

.....

В решении об объявлении забастовки указывается:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием к объявлению забастовки;
- дата, время начала, продолжительность и предполагаемое количество участников забастовки;
- наименование органа, объявляющего забастовку;
- предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в организации в период проведения забастовки.

Орган, осуществляющий руководство забастовкой, вправе приостановить ее, а также возобновить, предупредив работодателя и Службу не менее чем за три рабочих дня.



.....

В течение забастовки стороны обязаны продолжать примирительные процедуры. Работодатель, органы исполнительной власти, орган, возглавляющий забастовку, обязаны принимать все необходимые меры для обеспечения порядка и сохранности имущества организации. Перечень минимума необходимых работ, от выполнения которых зависит безопасность людей, жизненно важных интересов общества в каждой отрасли экономики разрабатывается и утверждается уполномоченным органом исполнительной власти (ст. 412

ТК РФ). При необеспечении минимума необходимых работ забастовка может быть признана незаконной.

.....

Признаются незаконными забастовки:

- а) в период введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- б) если они начаты без прохождения обязательных примирительных процедур или с нарушением правил их организации и проведения;
- в) в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, военизированных и иных органах и формированиях, ведающих вопросами безопасности государства (ФСБ), предупреждения и ликвидации последствий стихийных бедствий и т. д.;
- г) в организациях, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности населения (энергообеспечение, авиация, больницы, связь, транспорт и др.);
- д) в организациях скорой и неотложной помощи, в организациях, обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;
- е) в иных случаях, предусмотренных федеральным законом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик в составе РФ, областными судами по заявлению работодателя или прокурора. Данное решение направляется органу, возглавляющему забастовку, с предписанием о немедленном прекращении забастовки и возобновлении работы не позднее следующего дня после вручения копии решения.

.....



В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью граждан суд вправе отложить забастовку на срок до 30 дней, а уже начавшуюся – приостановить на то же срок.

.....

В тех случаях, когда работники не имеют права в соответствии с федеральным законом на забастовку, решение по коллективному спору принимается трудовым арбитражем.

Участие работников в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и основание расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения решения суда о прекращении забастовки (ч. 7 ст. 413 ТК РФ). За работниками сохраняется место работы и должность.

Тем, кто не участвует в забастовке, но не имеет возможности трудиться, заработная плата выплачивается как при простое по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя – 2/3 тарифной ставки (оклада).



.....

Запрещается увольнение по инициативе работодателя работников по мотивам участия в коллективном трудовом споре или в забастовке (локаут).

.....



.....

### Контрольные вопросы по лекции 12

.....

1. Что такое индивидуальный трудовой спор и в чем его отличие от смежных категорий?
2. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
3. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
4. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
5. Как происходит принудительное исполнение индивидуального трудового спора?
6. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
7. Какие трудовые споры рассматриваются судами?

---

## Заключение

---

Изучение курса лекций по предмету «Трудовое право» позволяет студентам освоить одну из основных юридических дисциплин. Полученные знания по данному курсу позволяют в дальнейшем использовать их в профессиональной деятельности. Для углубления и пополнения знаний рекомендуется обращаться к специальным и общенаучным электронным изданиям: официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (<http://www.rosmintrud.ru>), официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (с полнотекстовыми электронными версиями периодических журналов) (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>).

Международные нормативные источники, в которых участником является Российская Федерация, в обязательном порядке размещаются в правовых системах «КонсультантПлюс» и «Гарант».

---

## Литература

---

### Основная литература

1. Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. – Т. 1 : Общая часть.
2. Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М. : Юрист, 2001. – Т. 2 : Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы).
3. Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – Т. 3 : Трудовой договор.
4. Лушников А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М., 2003. – Т. 1; 2004. – Т. 2.
5. Трудовое право : учебник / под ред. В. М. Лебедева. – М. : Норма ; Инфра-М, 2011.
6. Трудовое право России : учебник / под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Норма, 2010.
7. Трудовое право России / под ред. М. В. Молодцова, С. Ю. Головиной. – М. : Норма, 2008.
8. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. – М. : Юрист, 2004.
9. Хохлов Е. Б. Трудовое право России / Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – М. : Юрайт, 2008.

### Дополнительная литература

1. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву / К. Абжанов. – М. : Юрид. лит., 1974.
2. Агашев Д. В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник ТГУ. Право. – 2012. – № 2(4). – С. 55–66.
3. Андреева Л. А. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие / Л. А. Андреева, К. Н. Гусов, О. М. Медведев. – М. : Проспект, 2009.
4. Проблемы Общей части советского трудового права / В. С. Андреев [и др.] // Правоведение. – 1980. – № 2.

5. Аракчеев В. С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Аракчеев. – Томск, 1981.
6. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948.
7. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. государство и право. – 1971. – № 10.
8. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. – М. : Юрид. лит., 1972.
9. Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1976.
10. Бойкова О. С. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями : практ. пособие / О. С. Бойкова, М. В. Медведева. – М. : Гроссмедиа ; РОСБУХ, 2008.
11. Бондаренко Э. Н. Правовое регулирование нормирования труда на промышленных предприятиях / Э. Н. Бондаренко. – М. : Юрид. лит., 1983.
12. Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. Н. Бондаренко. – СПб., 2004.
13. Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (Юридический аспект) / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1984.
14. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. – Красноярск, 1987.
15. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве / Л. Ю. Бугров. – Пермь, 1992.
16. Витко В. С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В. С. Витко, Е. А. Цатурян. – М. : Статут, 2012.
17. Генкин Д. М. Предмет и система трудового права // Сов. государство и право. – 1940. – № 2.
18. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР / Л. Я. Гинцбург. – М., 1966.
19. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Е. М. Гинцбург. – М. : Наука, 1977.
20. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права / С. Ю. Головина. – Екатеринбург, 1997.

21. Глебов В. Г. Ученический договор / В. Г. Глебов. – М. : Юрист, 2006.
22. Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. – 2009. – № 3.
23. Догадов В. М. Правовое регулирование труда при капитализме (до Второй мировой войны) : очерки / В. М. Догадов ; отв. ред. А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1959.
24. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : дис. ... д-ра юрид. наук / Н. И. Дивеева. – СПб., 2008.
25. Зайкин А. Д. Правовые вопросы организации труда рабочих / А. Д. Зайкин, С. И. Шкурко. – М. : Юрид. лит., 1967.
26. Защита персональных данных работников по законодательству зарубежных стран / под ред. В. М. Лебедева ; Центр сравнительного трудового права. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 2007.
27. Иванов С. А. Советское трудовое право. Вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Юрид. лит., 1978.
28. Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1982.
29. Иванкина Т. В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. – 1997. – № 2.
30. Исханов Р. В. Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров / Р. В. Исханов. – М. : Национальная полиграфическая группа, 2009.
31. Калинин И. Б. Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами // Вопросы трудового права. – 2008. – № 7.
32. Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С. С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1955.
33. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1963.
34. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 2001.
35. Комков С. А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук / С. А. Комков. – Томск, 2004.

36. Костян И. А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. – М. : МЦФЭР, 2006.
37. Костян И. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. – № 4.
38. Костян И. А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. – 2009. – № 6.
39. Кратенко М. В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты / М. В. Кратенко. – М. : Волтерс Клувер, 2010.
40. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981.
41. Лебедев В. М. Трудовое право: Проблемы Общей части / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-во ТГПУ, 1998.
42. Лебедев В. М. Акрибология (Общая часть) / В. М. Лебедев. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 2000.
43. Лебедев В. М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд / В. М. Лебедев // Рос. юстиция. – 2002. – № 8.
44. Лебедев В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – Кн. 1.
45. Лебедев В. М. Внутренний трудовой распорядок организации / В. М. Лебедев, Т. М. Фахрутдинова, И. В. Чернышова. – М. : Статут, 2008.
46. Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть) / В. М. Лебедев. – М. : Статут, 2008.
47. Лебедев В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – Кн. 2.
48. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972.
49. Лушников А. М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право. – 2009. – № 2.

50. Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова. – Ярославль : ИЦ «Подати», 1998.
51. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб., 2006.
52. Лушникова М. В. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика / М. В. Лушникова, Е. И. Орлова // Законодательство и экономика. – 2008. – № 12.
53. Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии / С. П. Маврин. – Л., 1989.
54. Маврин С. П. Современные проблемы общей части российского трудового права / С. П. Маврин. – СПб., 1993.
55. Мельникова В. Г. Система трудового права РФ : дис. ... канд. юрид. наук / В. Г. Мельникова. – Томск, 2004.
56. Молодцов М. В. Система трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1985.
57. Морейн И. Б. Перевод на другую работу / И. Б. Морейн. – М. : Юрид. лит., 1965.
58. Наумова Р. Л. Труд иностранцев у российского работодателя / Р. Л. Наумова. – М. : Дашков и К., 2009.
59. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права / В. И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1971.
60. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. – М., 1998.
61. Орлов А. Г. Право и инициатива в труде / А. Г. Орлов. – М. : Юрид. лит., 1982.
62. Орловский Ю. П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. – 2006. – № 8.
63. Орловский Ю. П. Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса // Трудовое право. – 2009. – № 3.
64. Гусов К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие // К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2008.
65. Рычагова О. Е. Системообразующие факторы права / О. Е. Рычагова. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 2003.

66. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1949.
67. Пашерстник А. Е. Сфера действия трудового права // Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М. : Изд-во АН СССР, 1955.
68. Пашков А. С. Основные функции советского трудового права // Правоведение. – 1977. – № 5.
69. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972.
70. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М., 1977.
71. Савич В. И. Управление трудом и трудовое право / В. И. Савич. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 1986.
72. Савич В. И. Премирование рабочих и служащих за высокое качество продукции и материальная ответственность за брак / В. И. Савич. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 1976.
73. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1969.
74. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1982.
75. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт-1М, 1999.
76. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972.
77. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980.
78. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978.
79. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М., 1990.
80. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. – № 7.
81. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование : в 2 ч. – Ярославль, 1913. – Ч. 1 : Общие учения (М. : Статут, 2006).
82. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В. Н. Толкунова. – М. : Юрист, 1999.

83. Трудовое процедурно-процессуальное право России / под ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002.
84. Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В. В. Федин. – М., 2005.
85. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. – СПб., 2000. – Ч. 1.
86. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в РФ / С. Ю. Чуча. – Омск, 2005.

---

## Глоссарий

---

*Аттестация работника* – периодическая оценка деловых качеств, квалификации, соответствия поручаемой работе, имеющая целью надлежащую расстановку кадров, повышение эффективности труда и рациональное использование способностей работника.

*Аттестация рабочих мест по условиям труда* – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

*Безопасные условия труда* – условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работающих исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

*Безработные лица* – 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.

*Вахтовый метод* – способ организации трудовой деятельности при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности, при которой не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания.

*Вредный производственный фактор* – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к профессиональному заболеванию.

*Время отдыха* – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

*Выходное пособие* – денежная выплата работнику в случаях, установленных законодательством, при прекращении трудового договора по основаниям, не связанным с его виновным поведением.

*Гарантии* – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

*Гарантийные выплаты* – денежные выплаты, осуществляемые работнику за время, когда он освобождается от исполнения трудовых обязанностей по обстоятельствам, установленным в законодательстве.

*Государственная экспертиза условий труда* – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

*Дискриминация* – ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника либо не обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

*Дисциплина труда* – обязательное для работника (работников) и работодателя подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, с учетом уровня соблюдения и эффективности указанных правил.

*Забастовка* – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

*Занятость* – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

*Заработная плата* – вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику преимущественно в денежной форме за его труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством, качеством, сложностью, интенсивностью и условиями выполняемой работы по заранее определенным в нормативном или индивидуальном порядке нормам и расценкам не ниже размера, установленного законодательством.

*Индивидуальный трудовой спор* – разногласия между работодателем и работником, не урегулированные в процессе непосредственных переговоров, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора (в том числе

об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

*Испытание при приеме на работу* – период времени, в течение которого работодателем осуществляется предварительная проверка деловых качеств и соответствия работника поручаемой работе.

*Коллективный договор* – правовой акт (нормативный договор), регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

*Коллективный трудовой спор* – разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), не урегулированные ими непосредственно в ходе переговоров (консультаций) по вопросам 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, о которых заявлено в органы по рассмотрению коллективных трудовых споров.

*Компенсации* – меры, установленные законодательством в целях возмещения работнику затрат (потерь), связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, либо с использованием имущества работника в производственной деятельности работодателя.

*Лимит дневной занятости* – минимальная и максимальная продолжительность рабочего времени в течение календарных суток.

*Локаут* – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, которое запрещено законом.

*Место работы* – местонахождение работодателя (границы земельного участка, здание, строение, сооружение (их часть) места осуществления деятельности, принадлежащие ему на каком-либо праве) либо место жительства работодателя – физического лица.

*Надомник* – лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, предоставляемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

*Наниматель* – физическое или юридическое лицо, предложившее (предлагающее) и (или) вступившее (вступающее) в переговоры по поводу заключения трудового договора с нанимающимся.

*Нанимающийся* – физическое лицо, ищущее работу и готовое приступить к ней, вступившее (вступающее) в переговоры нанимателем по поводу заключения трудового договора.

*Ненормированный рабочий день* – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

*Несчастный случай на производстве* – происшествие, имевшее место с работником или другим лицом, участвующим в производственной деятельности работодателя, на территории работодателя, в ином месте, где работник (лицо) должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с исполнением трудовых обязанностей, либо при совершении действий в интересах работодателя, повлекшее временную или стойкую утрату трудоспособности работника (лица) или его смерть.

*Нетарифная (бестарифная) система оплаты труда* – совокупность локальных (индивидуальных) правил определения размера вознаграждения за труд, как правило, на основе индивидуальных или коллективных результатов труда в виде доли (коэффициента) от определенных расчетных показателей (фонда оплаты труда работодателя, выручки, прибыли, вещного, обязательственного или исключительного права и т. п.).

*Нормы труда* – технологически обоснованные для данного вида труда количественные показатели (нормы выработки, времени, обслуживания, нормативы численности и другие), которые определяются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

*Оклад (должностной оклад)* – фиксированный размер заработной платы за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, без учета иных выплат, которые могут быть предусмотрены работнику в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным или трудовым договором, локальными нормативными актами.

*Опасный производственный фактор* – производственный фактор, воздействие которого на работника или иное лицо, участвующее в производственной деятельности работодателя, может привести к травме (увечью).

*Особенности регулирования труда* – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работодателей и работников специальную регламентацию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

*Охрана труда* – система отношений по обеспечению 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.

*Первичная профсоюзная организация* – добровольное объединение членов профсоюза, работающих у данного работодателя (в структурном подразделении работодателя), независимо от организационно-правовой формы, формы собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом отраслевого или территориального профессионального союза, либо на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профессионального союза.

*Перевод на другую работу* – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), либо изменение местности при продолжении работы у того же работодателя, а также переход на работу к другому работодателю, осуществляемые, как правило, с согласия работника.

*Перемещение работника* – предоставление работнику другого рабочего места, направление в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на ином механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

*Персональные данные работника* – необходимая работодателю информация о конкретном работнике, обусловленная содержанием трудового правоотношения.

*Подходящая работа* – работа, в том числе временного характера, которая соответствует профессии работника с учетом уровня его профессиональной подготовки (квалификации), условиям последнего места работы (за исключени-

ем оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

*Правила внутреннего трудового распорядка* – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством отношения по организации и управлению, субординации и координации в процессе труда со стороны работодателя, включая регулирование производственного и технологического процессов, рационального использования рабочего времени и времени отдыха, а также по стимулированию надлежащего поведения работников у данного работодателя.

*Премия* – часть заработной платы, представляющая собой денежную выплату стимулирующего характера, производимую за результаты труда, превышающие установленные повременной или сдельной системами нормативы, и исчисляемая из них на основании показателей и условий, закрепленных, как правило, в локальных нормативных актах.

*Принудительный труд* – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности, за исключением случаев, установленных законодательством.

*Прогоул* – отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности.

*Производственная деятельность* – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для преобразования ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

*Профессиональное заболевание* – острое или хроническое расстройство здоровья работника или другого лица, участвующего в производственной деятельности работодателя, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и по-

влекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности или смерть.

*Профессиональный союз* – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, основанное на членстве и создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

*Работник* – физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем.

*Работодатель* – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое правоотношение с работником.

*Рабочая неделя* – количество рабочих дней или рабочих часов и их распределение в течение календарной недели.

*Рабочая смена* – установленная законом или в соответствии с ним продолжительность работы в часах в течение определенной части календарных суток при сменном режиме рабочего времени.

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

*Рабочее место* – участок производственной площади, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, прямо или косвенно находящийся под контролем работодателя и оснащенный средствами производства, с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию.

*Рабочий день* – установленная законом или в соответствии с ним продолжительность рабочего времени в часах в течение календарных суток.

*Расширение зон обслуживания* – пространственное увеличение объема и интенсивности выполняемой работы дополнительно к обусловленной трудовым договором трудовой функции в пределах установленного рабочего времени, осуществляемое с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

*Режим рабочего времени* – способ распределения рабочего времени в рамках астрономического времени.

*Руководитель организации* – физическое лицо, которое в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, усло-

виями трудового договора с организацией (собственником имущества организации) осуществляет управление юридическим лицом, в том числе выполняет функции его единоличного исполнительного органа.

*Сверхурочная работа* – работа, выполняемая работником в рамках его трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период по инициативе работодателя.

*Сезонные работы* – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

*Сертификат соответствия организации работ по охране труда* – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

*Система заработной платы* – способ установления соотношения между количеством и качеством затраченного работником труда, измеряемого согласно определенным показателям, и величиной начисляемой ему заработной платы.

*Система трудового права* – основанное на общности норм трудового права единое предметное целое (отрасль), структурированное в соответствии с их предметно-функциональными характеристиками на относительно самостоятельные институциональные образования.

*Служебная командировка* – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места работы, за исключением служебных поездок работников, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

*Совместительство* – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время как у одного (внутреннее совместительство), так и у нескольких работодателей (внешнее совместительство).

*Совмещение профессий (должностей)* – выполнение работником в течение установленного рабочего времени по обусловленной договором трудовой функции любой другой работы, осуществляемой с его письменного согласия за дополнительную оплату.

*Соглашение (в сфере социального партнерства)* – правовой акт (нормативный договор), регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования трудовых и связанных с ними эконо-

мических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

*Социальное партнерство (отношения социального партнерства)* – система отношений 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.

*Средства индивидуальной и коллективной защиты* – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты работников от загрязнения.

*Тарифная система оплаты труда* – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация оплаты труда работников различных категорий.

*Тарифная ставка* – фиксированный размер заработной платы работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день).

*Требования охраны труда* – государственные нормативные предписания и требования в области охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

*Трудовая сделка* – волевое правомерное действие физического и (или) юридического лица, их объединений (субъектов трудового права), направленное на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда.

*Трудовая функция* – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работнику работы.

*Трудовое правоотношение* – индивидуализированная правовая связь, основанная на соглашении между работником и работодателем, в рамках которой 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 норма-

тивными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

*Трудовой договор (сделка)* – соглашение между работодателем и физическим лицом, ищущим работу, направленное на возникновение взаимных трудовых прав и обязанностей.

*Трудовой договор (форма)* – документ, составляемый и подписываемый работником и работодателем, который содержит достигнутые сторонами в процессе заключения сделки условия и информацию (сведения) о сторонах.

*Увеличение объема работы* – увеличение количества труда дополнительно к обусловленной трудовым договором трудовой функции в пределах установленного рабочего времени, осуществляемое с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

*Условия труда* – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность (трудоспособность) и здоровье работника.

*Учет мотивированного мнения профсоюза* – процедура участия профсоюзного органа в принятии работодателем локального нормативного акта и других юридически значимых действий, включающая предоставление профсоюзным органом работодателю письменного мотивированного мнения и проведение сторонами консультаций, без соблюдения которой принятый локальный нормативный акт или правоприменительное действие не имеет юридической силы и не может порождать правовых последствий.

*Учетный период* – период времени, в течение которого работником должна быть выполнена установленная для него норма рабочего времени.

*Фактическое допущение к работе* – юридический факт, в силу которого между работником и работодателем возникает трудовое правоотношение без надлежащего оформления трудового договора в случае, когда работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (представителя работодателя).

*Федеральная инспекция труда* – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти и его территориальных органов (государственных инспекций труда), уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.