ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Учебник

Москва
2008

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Учебник

Ответственные редакторы:
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский
и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова

Юридическая фирма
«КОНТРАКТ»

Издательский Дом
«ИНФРА-М»

Москва, 2008

УДК
ББК

Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — 608 с.

ISBN 978-5-98209-028-7 (КОНТРАКТ)
ISBN (ИНФРА-М)

В учебнике, написанном видными российскими учеными-юристами, в доступной форме излагаются основные вопросы правового регулирования трудовых отношений в современной России.

Выделены положения, имеющие особое значение в условиях рыночной экономики.

Содержание учебника основано на анализе нормативных правовых актов о труде, их применении с учетом новейших изменений в законодательстве и судебной практике.

Для студентов юридических учебных заведений, а также для всех граждан, интересующихся вопросами трудового права.

Материалы приведены по состоянию на 25 октября 2007 г.

ISBN 978-5-98209-028-7 (КОНТРАКТ)
ISBN (ИНФРА-М)

© Коллектив авторов, 2007
© Юридическая фирма «КОНТРАКТ», 2007
© Издательский Дом «ИНФРА-М», 2007

Трудовое право России

Учебник

Ответственный за выпуск юрист-редактор
Черемисинова М.Е.

Оригинал-макет подготовлен
Юридической фирмой «КОНТРАКТ»

Лицензия № 070959 от 20 мая 1998 г.
Лицензия № 070824 от 21 января 1993 г.

Сдано в набор . Подписано в печать .
Формат 60×90/16. Бумага . Гарнитура .
Печать . Усл.-печ. л.
Тираж экз. (1-й завод — экз.)
Заказ №

Юридическая фирма «КОНТРАКТ»
113184, Москва, Б. Ордынка, д. 61, стр. 2
Тел./факс (095) 737-73-47, 238-17-44

Издательский Дом «ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в
Тел. (495) 380-05-40; 380-05-43. Факс: (495) 363-92-12
E-mail: books@infra-m.ru.
http://www.infra-m.ru.

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Орловский Ю.П., руководитель коллектива, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ — **гл. 6**

Глазырин В.В., кандидат юридических наук — **гл. 10, гл. 16 (§ 4, 5, 6)**

Нуртдинова А.Ф., доктор юридических наук — **гл. 1-5**, **9, 14 (§ 1** в соавторстве с Чикановой Л.А., **§ 3), 15 (§ 3)**

Чиканова Л.А., доктор юридических наук — **гл. 8, 11, 12, 14** (**§ 1** в соавторстве с Нуртдиновой, **§ 2**)

Шептулина Н.Н., кандидат юридических наук — **гл. 7, 13, 15 (§ 1, 2, 4), 16 (§ 1, 2, 3**)

С О Д Е Р Ж А Н И Е

Авторский коллектив III
Принятые сокращения IV

ГЛАВА I. ТРУДОВОЕ ПРАВО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

§ 1. Труд: его значение в общественном развитии и жизни человека 1
§ 2. Трудовое право как функция социального государства 5
§ 3. Понятие и социальное назначение трудового права 8

ГЛАВА II. ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Предмет трудового права 13
§ 2. Метод трудового права 33

ГЛАВА III. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и значение принципов трудового права 39
§ 2. Общая характеристика принципов трудового права 42

ГЛАВА IV. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и виды источников трудового права 55
§ 2. Система источников трудового права 59
§ 3. Общая характеристика нормативных правовых актов 67
§ 4. Нормативные соглашения 80

ГЛАВА V. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

§ 1. Понятие и принципы социального партнерства 85
§ 2. Стороны социального партнерства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства 92
§ 3. Система и формы социального партнерства 101
§ 4. Коллективный договор 120
§ 5. Соглашение 125

ГЛАВА VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. Понятие и значение трудового договора 130
§ 2. Содержание трудового договора 140
§ 3. Виды трудового договора 151
§ 4. Заключение трудового договора 160
§ 5. Отдельные виды трудовых договоров 169
§ 6. Изменение трудового договора 173
§ 7. Прекращение трудового договора 185

ГЛАВА VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

§ 1. Понятие рабочего времени и его продолжительность 222
§ 2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени 234
§ 3. Режим рабочего времени 237
§ 4. Учет рабочего времени 246

ГЛАВА VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. Понятие и виды времени отдыха 250
§ 2. Ежегодные оплачиваемые отпуска 260
§ 3. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков 269
§ 4. Отпуска без сохранения заработной платы 281

ГЛАВА IX. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

§ 1. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы 284
§ 2. Правовое регулирование заработной платы 291
§ 3. Государственные гарантии по оплате труда 297
§ 4. Система оплаты труда 310
§ 5. Стимулирование достижения высоких результатов труда 320

ГЛАВА X. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

§ 1. Понятие гарантий и компенсаций 327
§ 2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность 328
§ 3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей 333
§ 4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением 343
§ 5. Другие гарантии 348

ГЛАВА XI. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение 361
§ 2. Правовое регулирование трудового распорядка 363
§ 3. Поощрения за труд 367
§ 4. Дисциплинарная ответственность 370

ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора 382
§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником 387
§ 3. Материальная ответственность работника перед работодателем 392

ГЛАВА XIII. ОХРАНА ТРУДА

§ 1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда 417
§ 2. Государственные нормативные требования охраны труда 420
§ 3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда 423
§ 4. Организация охраны труда 428
§ 5. Обеспечение прав работников на охрану труда 436
§ 6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 444

ГЛАВА XIV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

§ 1. Понятие и виды трудовых споров 453
§ 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров 459
§ 3. Виды и порядок разрешения коллективных трудовых споров 474

ГЛАВА XV. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

§ 1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 508
§ 2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами 521
§ 3. Самозащита работниками своих трудовых прав 524
§ 4. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 528

ГЛАВА XVI. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

§ 1. Общие положения 535
§ 2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями 540
§ 3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет 555
§ 4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 568
§ 5. Особенности регулирования труда руководителя организации 580
§ 6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах 590

ГЛАВА I. ТРУДОВОЕ ПРАВО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

§ 1. Труд: его значение в общественном развитии и жизни человека

➢ **1.** Труд выступает основным и непременным условием человеческого бытия. Благодаря труду человек выделился из царства животных. В отличие от животных человек создает свой мир, и создает его своим трудом. Созданная человеком среда, условия его существования фактически являются результатом совместного труда.

В процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей членов общества. Это позволяет выделить в качестве первой и важнейшей общественной функции труда, с которой начинается общественное бытие человека, удовлетворение потребностей.

Экономическое развитие общества основано на производстве материальных ценностей, которое возможно лишь благодаря целенаправленной созидательной деятельности людей. В процессе труда человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченные изменения в предмете труда, т.е. живой труд, овеществляясь в материале, тем самым изменяет этот материал. Все три момента процесса производства: материал, орудие труда и труд сливаются в нейтральном результате — продукте труда. Труд в таком общем виде есть не что иное, как вечное, естественное условие человеческой жизни. Он не зависит от какой бы то ни было ее конкретной организации[1]. При любой общественно-экономической формации и политическом устройстве общества труд сохраняет свое значение как фактор общественного производства.

Экономическая теория выделяет три фактора производства: землю, труд и капитал. При этом производство как таковое возможно лишь в том случае, если земля и капитал соединятся с трудом. Только в процессе трудовой деятельности природные и материальные ресурсы преобразуются в материальные ценности. Без труда земля и капитал теряют значение факторов производства.

Труд признается доминирующим фактором и отличается от двух других активным характером воздействия на материальную субстанцию и присутствием человеческого, личного начала. Трудовую

---

[1] Экономика труда: Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. С. 6, 7.

деятельность осуществляют люди, и потому труд несет на себе отпечаток общественно-исторических условий.

Совершенствование производства также происходит в значительной мере благодаря труду, повышению его производительности, усложнению его содержания. Труд оказывает существенное влияние на обобщающие показатели деятельности организаций, в том числе на уровень прибыли. В конечном счете благосостояние работодателя, экономики, общества в целом зависит от эффективности труда.

Труд, формируя общественное богатство, лежит в основе всего общественного развития. В результате трудовой деятельности происходит, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, на которые уже сложилась определенная потребность, с другой — прогресс науки, техники, производства приводит к появлению новых потребностей и их последующему удовлетворению. Кроме того, научно-технический прогресс обеспечивает рост производительности и эффективности труда[1].

Значение труда не исчерпывается его ролью в общественном производстве. В процессе труда создаются и духовные ценности. С ростом общественного богатства потребности людей усложняются, создаются культурные ценности, растет уровень образования населения. Таким образом, труд выполняет функцию одного из факторов общественного прогресса и творца общества. В конечном счете, именно благодаря разделению труда формируются социальные слои общества и основы их взаимодействия[2].

Труд — сознательная целенаправленная деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом — формирует не только общество, но и человека, побуждает его к приобретению знаний и профессиональных навыков, к взаимодействию с другими людьми, к усложнению потребностей. В самой человеческой природе, как отмечают исследователи, изначально заложена потребность трудиться как необходимое и естественное условие существования[3]. Многие ученые придерживаются точки зрения, что

---

[1] Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. А.И. Рофе. М.: Издательство «МИК», 2000. С. 21.

[2] Экономика труда: Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. С. 12.

[3] *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 1996. С. 13.

труд сам по себе является источником удовлетворенности[1], позволяющим реализовать свойственные человеку стремления к самовыражению в труде. Желание работать часто связывают с осознанием индивидуумом принадлежности к человеческому сообществу, участия в общей жизни, в совместном создании своей среды.

Среди общественных функций труда выделяют и свободотворчество: труд проявляется в обществе как «сила, прокладывающая человечеству путь к свободе (дающая людям возможность учитывать заранее все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий, эта функция как бы резюмирует все предыдущие, ибо именно в труде и посредством труда общество познает как законы своего развития, так и законы природы; поэтому другие функции как бы «подготовляют» и делают реально осуществимой свободотворческую функцию труда, которая есть функция дальнейшего безграничного развития человечества)»[2].

С экономической точки зрения труд — это процесс воздействия на природные и материальные ресурсы. Подчеркивая динамическую сущность этого общественного феномена, говорят о живом труде, трудовой деятельности, основными чертами которой являются:

сознательный характер;

связь с созиданием благ;

рациональность;

целенаправленность;

общественная полезность.

➢ **2.** Трудовая деятельность может быть классифицирована по видам в зависимости от характера и содержания труда; предмета и продукта труда; средств и способов труда; условий труда.

По характеру и содержанию труда можно выделить труд собственника средств производства — самостоятельный и труд несамостоятельный — наемный. Это деление, которое учитывает социальный характер труда, обусловленный формой собственности на средства производства. В определенном смысле социальный характер труда находит отражение в выделении двух его организационных форм: индивидуального и коллективного труда. Социальный характер труда проявляется в формировании способов мотивации труда

---

[1] *Мизес Л.Ф.* Социализм. Экономический и социологический анализ. М.: Catallaxy, 1994. С. 114, 115.

[2] *Чангли И.И.* Труд: Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973. С. 49.

(желание, осознанная необходимость, принуждение)[1]. Соответственно выделяют такие виды труда, как добровольный и принудительный.

Характер и содержание труда могут рассматриваться в структурном аспекте. С этой точки зрения на первое место выступают два главных параметра — степень интеллектуализации труда и квалификационной сложности трудовой функции. В соответствии с этими параметрами можно выделить труд физический и умственный, репродуктивный и творческий, неквалифицированный и квалифицированный (высококвалифицированный) или труд разной степени сложности.

Второй критерий классификации — предмет и продукт труда — учитывает профессиональное, функциональное и отраслевое разделение труда. По профессиональному признаку можно выделить столько видов труда, сколько существует профессий (труд водителя, инженера, педагога и т.п.). Учет функционального разделения труда предполагает деление труда на виды, соответствующие этапам (стадиям) производства: предпринимательский, инновационный, воспроизводственный и коммерческий. В соответствии с отраслевым разделением труда выделяются такие виды, как промышленный труд (добывающий и обрабатывающий), сельскохозяйственный, строительный, транспортный и т.п.

Классификация видов труда по применяемым средствам и способам сводится к выделению труда ручного, механизированного и автоматизированного (компьютеризированного), низко-, средне- и высокотехнологичного.

Разделение труда на виды в зависимости от условий, в которых он осуществляется, позволяет выделить труд, осуществляемый в нормальных, вредных и опасных условиях. Можно говорить о труде в стационарных условиях и подвижном, разъездном труде; легком, средней тяжести и тяжелом, нерегламентированном (свободном), регламентированном и жестко регламентированном с принудительным ритмом.

Использование всех четырех групп признаков обеспечивает возможность формулирования общей характеристики того или иного вида конкретного труда.

➢ **3.** Труд, как видно из приведенной характеристики, представляет собой сложное общественное явление. Рассматривая труд как

[1] *Слезингер Г.Э.* Указ. соч. С. 18, 19.

предмет для изучения, обычно выделяют несколько аспектов, к числу которых относятся: экономический, социальный, психофизиологический, технико-технологический, правовой.

Правовой аспект существует при использовании практически любого вида труда, однако это не означает, что трудовое право носит всеобъемлющий характер. Так, когда речь идет о самостоятельном труде, т.е. труде собственника средств производства (фермера, индивидуального предпринимателя и т.д.), правовому регулированию подвергается не процесс труда, а косвенно связанные с трудом общественные отношения — отношения по регистрации индивидуального предпринимателя (получению лицензии на осуществление того или иного вида деятельности), по налогообложению и др. Наемный (несамостоятельный) труд также далеко не всегда регулируется трудовым законодательством: он может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров о труде. В этом случае регламентации подвергаются отношения, возникающие по поводу результата труда.

Сферой действия трудового права является лишь та часть наемного (несамостоятельного) труда, которая связана с общественным отношением особого рода, возникающим по поводу процесса труда (трудовой деятельности), — трудовым отношением.

§ 2. Трудовое право как функция социального государства

➢ **1.** Конституция РФ провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7).

Таким образом, Россия, как и многие зарубежные государства, принимает на себя обязанность проводить активную социальную политику, направленную на развитие личности, достижение благосостояния, социальной защиты и безопасности граждан.

Доктрина социального государства с момента своего возникновения в качестве основной идеи выдвигала приверженность интересам и правам личности. Социальная защищенность, благополучие и создание условий для развития человека признаются важнейшей задачей государства. Оно по отношению к своим гражданам выступает как субъект социальной защиты.

Современные представления о социальном государстве базируются на его характерных признаках, к числу которых относятся:

доступность социальной поддержки государства для всех членов общества;

наличие социального законодательства;

обеспечение занятости;

существование системы социального обеспечения, включающей социальную поддержку за счет бюджетных средств;

принятие государством ответственности за уровень благосостояния своих граждан;

наличие гражданского общества[1].

➢ **2.** Социальное государство выполняет *специфические функции*, осуществление которых имеет целью создать систему социальной защиты в самом широком смысле слова, сгладить социальное неравенство. В частности, осуществляется государственное регулирование трудовых отношений, социальное обеспечение граждан, обеспечение доступного здравоохранения и образования, содействие полной занятости и защита от безработицы, предоставление социальных услуг.

Анализируя функции социального государства, обычно делают акцент на социальной политике в узком смысле слова — социальном обеспечении, оказании государственной помощи, обеспечении доступного образования и здравоохранения и т.п. Однако деятельность социального государства в немалой степени связана с признанием и созданием системы гарантий прав человека в сфере труда. Часть 2 ст. 7 Конституции РФ прямо указывает на такие задачи Российского государства, как охрана труда и установление гарантированного минимального размера оплаты труда.

Охрана труда в конституционном контексте означает обязанность государства создать и развивать законодательство, направленное на защиту жизни, здоровья, достоинства работника в процессе трудовой деятельности, обеспечение достойных условий труда, в том числе его оплаты. Социальное государство характеризуется наличием законодательства о труде и занятости. Таким образом, создание и развитие трудового права можно рассматривать как одну из функций социального государства. В свою очередь, развитие законодательства определяется целями правового социального государства, которые дают ориентиры для деятельности законодателя. Как справедливо отмечают авторы комментария к Конституции РФ, «возведение

---

[1] *Калашников С.В.* Очерки теории социального государства. М.: Экономика, 2006. С. 84-86.

принципа социального государства в ранг конституционной нормы требует от законодательной власти при рассмотрении законопроектов в социальной сфере ориентироваться не столько на показатели экономической целесообразности и политические интересы временного характера, сколько на положения Основного закона государства, гарантирующего благополучие личности»[1].

Принцип социального государства, получивший развитие в гл. 2 Конституции РФ, выступает основой незыблемости конституционных трудовых прав (ст. 30, 37) и основных положений трудового законодательства.

Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции РФ), немыслимо без соблюдения признанных международным сообществом прав человека, добрую половину которых составляют права в сфере труда. Признание и создание гарантий реализации основных прав человека — также один из признаков социального государства.

Таким образом, основное содержание и перспективы развития трудового права как самостоятельной отрасли определяются целями социального государства и общепризнанными правами человека в сфере труда.

➢ **3.** Это находит отражение, прежде всего, в формулировании *целей и принципов трудового законодательства*. В соответствии со ст. 1 ТК целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Эти цели согласуются с конституционными положениями об охране труда.

Основные принципы правового регулирования общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, сформулированы на основе общепризнанных прав человека в сфере труда[2]. Такой подход обеспечивает создание гарантий реализации этих прав при вступлении в трудовое правоотношение и осуществлении трудовой деятельности. Права и свободы человека в сфере труда определяют смысл и содержание трудового законодательства, а также направления его совершенствования.

В качестве функции социального государства трудовое право выполняет важную социальную задачу, обеспечивая социальную

---

[1] Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. С. 69, 70.

[2] См. § 2 главы III учебника.

защиту работников и способствуя поддержанию социальной стабильности в обществе[1].

§ 3. Понятие и социальное назначение трудового права

Трудовое право — *самостоятельная отрасль российского права, характеризующаяся наличием особого предмета, метода и принципов правового регулирования.*

➢ **1.** Трудовое право имеет два основных аспекта, которые отражают его сущность и социальное назначение: позитивный (трудовое право можно рассматривать как отрасль позитивного права) и нравственный[2].

В качестве *позитивного права* оно представляет собой *систему правовых норм, устанавливающих трудовые права и гарантии их реализации*. Особенностью данной отрасли права является наличие широкого круга разнообразных источников, которые включают, во-первых, нормативные правовые акты различной юридической силы и различного характера (принятые как органами государственной власти, так и органами местного самоуправления или работодателем), во-вторых, нормативные договоры, заключаемые непосредственно сторонами трудовых отношений (коллективные договоры, соглашения)[3].

Нравственный аспект трудового права проявляется в том, что *нормы указанной отрасли обеспечивают меру социальной справедливости и свободы в сфере труда, реализацию и защиту признанных мировым сообществом экономических и социальных прав человека*.

Гуманитарная направленность отрасли базируется на представлении о безусловной ценности человека, его прав и свобод, отсюда основное назначение трудового права — защита человека, работника.

Нравственный аспект обнажает социальное, общегуманитарное значение трудового права. Он характеризует самодостаточность и относительную независимость отрасли от других общественных институтов и феноменов. Иначе говоря, нельзя рассматривать трудовое право в качестве некоего вспомогательного инструментария,

---

[1] См. § 3 настоящей главы учебника.

[2] Выделяют еще и субъективное трудовое право — субъективные права и обязанности сторон трудового договора, формализованные в порядке индивидуально-договорного регулирования (см.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 172, 173).

[3] См. главу IV учебника.

обслуживающего экономические потребности общества. Эти потребности учитываются при формировании массива правовых норм, но наряду с другими факторами общественной жизни.

➢ **2.** Наличие нравственной составляющей трудового права обусловливает выполнение им *двух специфических социальных функций*, не свойственных другим отраслям права: обеспечения социальной защиты и социальной стабильности[1].

Функция социальной защиты направлена на реализацию конституционного принципа социального государства. Она проявляется в создании правовых механизмов, способствующих осуществлению основных прав человека в сфере труда, разработке системы трудовых прав и гарантий для работника, достаточных для обеспечения достойной жизни и социальной защищенности. Нормы трудового права обеспечивают охрану труда в широком смысле слова, т.е. охрану жизни, здоровья, материального благополучия и достоинства работника в процессе трудовой деятельности. Они гарантируют создание системы производственной демократии и защиты не только трудовых прав, но и интересов работников путем их объединения в профессиональные союзы, участия в системе социального партнерства, разрешения коллективных трудовых споров.

Осуществление указанной функции определяло и продолжает определять не только особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения, но и саму сущность трудового права. По большому счету, именно наличие определенной общественной задачи, которая решается в процессе создания конкретных правовых норм, выделяет трудовое право среди других отраслей права. Трудовое законодательство — элемент механизма реализации социальной политики государства.

Функция обеспечения социальной стабильности направлена на сохранение социального мира, поддержание стабильности общества в целом.

Рабочая сила — это не только фактор производства, но и население страны, индивидуумы, обладающие правами человека. Именно это и обусловило в свое время вмешательство государства в управление экономикой, чтобы, с одной стороны, защитить человека от суровых законов рынка, смягчить их действие, с другой стороны, обеспечить относительное спокойствие в обществе. Будучи уверены

[1] Традиционно выделяется и производственная (экономическая) функция трудового права, которая направлена на обеспечение эффективного функционирования рынка труда и организации производства.

в существовании государственной системы защиты своих трудовых прав и интересов, в справедливом (или хотя бы относительно справедливом) распределении общественного богатства, работники в меньшей степени склонны к отстаиванию своих интересов экстремальными средствами в форме пикетирования, демонстраций, забастовок и т.п.

Смягчение противостояния между трудом и капиталом, стабильная система производственных отношений способствуют и уменьшению политического экстремизма, что немаловажно в современных условиях. Британские исследователи, в частности, отмечают значительную роль трудового законодательства в предотвращении социальных потрясений[1].

➢ **3.** Своеобразие трудового права проявляется и в том, что оно не может быть в полной мере отнесено к частному праву, равно как оно не является и отраслью публичного права. Оно сочетает в себе публично-правовые и частноправовые элементы. Причем эта двойственность свойственна трудовому праву практически с момента его возникновения. Еще в первом десятилетии XX столетия Г.Ф. Шершеневич указывал, что государство склонно рассматривать фабрику или завод как сферу общественных интересов, вводить внутрь хозяйства своих агентов, принудительно определять отношения по договору личного найма. Он предсказывал, что «дальнейшее развитие права будет все более стирать резкие границы между публичным и частным правом и укреплять нормы публичного права в области, где до сих пор господствовал частный интерес»[2]. Это предсказание полностью сбылось в середине XX в., когда появился комплекс отраслей, именуемых социальным правом. Социальное право в широкой трактовке включает такие отрасли, как право социального страхования, трудовое право, медицинское право и т.п. Оно характеризуется своим промежуточным (между частным и публичным правом) положением и социальной направленностью — выполнением задачи создания системы социальной защиты.

Трудовое право как составная часть социального тяготеет к публичному праву. Это проявляется главным образом в установлении базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Стороны трудового договора связаны определенными условиями, которые установлены не в результате их соглашения, а на

---

[1] History of the Great Britain. Oxford, 1996. P. 132.

[2] *Шершеневич Г.Ф.* Общая теория права: Учебное пособие. В 2 т. Т. 2. Вып. 2, 3, 4. М.: Изд-во «Юридический колледж МГУ», 1995. С. 167.

основе требований законодательства. Иными словами, договорная свобода сторон ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающие уровень его трудовых прав по сравнению с законодательством.

Одновременно государство принимает на себя заботу о соблюдении работодателями трудового законодательства, устанавливая государственный надзор и контроль за его выполнением и административную ответственность за нарушение правовых норм о труде.

К публично-правовым элементам трудового права можно отнести и организационный аспект трудового правоотношения, основанный на власти-подчинении. Работодателю предоставлено право организовать трудовую деятельность (в том числе принять необходимые локальные нормативные акты) и осуществлять дисциплинарные полномочия (требовать соблюдения внутреннего трудового распорядка в организации, поощрять работников, применять санкции за нарушение трудовой дисциплины), т.е. он обладает полномочиями устанавливать и применять правила поведения — властными полномочиями. Работник же несет обязанность подчиняться требованиям работодателя в процессе трудовой деятельности, соблюдать внутренний трудовой распорядок и правила производства работ.

Частноправовые элементы характеризуют, прежде всего, договорные начала трудового права: возникновение трудового отношения между юридически равными субъектами на основании трудового договора, возможность установления условий труда по соглашению сторон, изменение и прекращение трудового правоотношения на основании соглашения между работником и работодателем. Кроме того, трудовое право использует многие частноправовые понятия и модели, такие как самозащита, моральный вред, возмещение ущерба.

Наряду с публично-правовыми и частноправовыми элементами трудовое право включает положения, происхождение которых связано исключительно со спецификой общественных отношений, составляющих предмет отрасли. Это комплекс норм, регулирующих коллективные трудовые отношения и непосредственно связанных с функционированием механизма социального партнерства.

➢ **4.** В отличие от других отраслей права в трудовом праве отношения между сторонами строятся на двух уровнях — *индивидуальном* и *коллективном*. Работник, вступая в трудовое отношение с работодателем, не только реализует права, предоставленные ему законом и трудовым договором, и выполняет установленные обязанности. Он получает дополнительное право на представительство

и защиту своих интересов через законно избранных (сформированных) представителей. Эти представители (профессиональные союзы и иные представительные органы) принимают участие в установлении условий труда (как в коллективном договоре, соглашении, так и в локальном нормативном акте), в принятии управленческих решений работодателем, в разрешении коллективных трудовых споров[1]. Таким образом, работник является стороной трудового отношения и участвует как член трудового коллектива (через своих представителей) в коллективных трудовых отношениях. Защита его трудовых прав и законных интересов осуществляется также на двух уровнях — индивидуальном и коллективном.

➢ **5.** Еще одной особенностью трудового права как самостоятельной отрасли является *сочетание норм материального* и *процессуального* права. На протяжении всей истории своего существования в качестве самостоятельной отрасли трудовое право развивалось как единая система, охватывающая материальные, процедурные и процессуальные нормы. И хотя в последнее время выдвигаются предложения о выделении самостоятельного трудового процедурно-процессуального права[2], практическая реализация выдвинутой идеи вызывает серьезные сомнения, поскольку материальные и процедурные нормы, регулирующие трудовые и другие входящие в состав предмета отрасли отношения, неразрывно связаны. Невозможно разделить основание увольнения работника и порядок (процедуру) увольнения, дисциплинарную ответственность и порядок ее применения и т.д.

Что касается процессуальных норм, то они весьма фрагментарны и не заменяют, а дополняют положения гражданского процессуального права применительно к рассмотрению индивидуальных трудовых споров в судебных органах. Их выделение в самостоятельную отрасль не имеет практического смысла, а для отказа от гражданского процессуального права при рассмотрении трудовых дел в судах (мировым судьей) пока нет реальных предпосылок (в России не существует специализированной трудовой юстиции).

В ближайшей перспективе развитие трудового права совершенно очевидно будет происходить традиционным путем — посредством объединения в рамках одной правовой отрасли различных по своему характеру и назначению норм.

---

[1] См. главу V учебника.

[2] Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Издательство Воронежского университета, 2002.

ГЛАВА II. ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Предмет трудового права

Предмет отрасли *права* является ее важнейшим системообразующим признаком и представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права.

Предмет трудового права — *это комплекс общественных отношений, связанных с применением несамостоятельного (зависимого) труда.* В соответствии со ст. 1 ТК к ним отнесены трудовые отношения, а также отношения:

по организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

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

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

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

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим эти общественные отношения.

➢ **1.** *Трудовое отношение* выступает ядром предмета отрасли, основным общественным отношением, которое регулируется нормами трудового права. В связи с этим и в теории трудового права, и в Трудовом кодексе используется формула «трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения».

Надо обратить внимание на то, что в Трудовом кодексе употребляется термин «трудовые отношения». Это не совсем точно. О трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить лишь в том случае, когда происходит некоторое обобщение и в одну группу

объединяются индивидуальное и коллективные трудовые отношения[1]. В строгом смысле слова существует одно трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем. Это всегда подчеркивали специалисты в области трудового права[2].

Трудовое отношение существует как трудовое правоотношение, поскольку урегулировано правом. В соответствии со ст. 15 ТК это *отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*

Трудовое правоотношение носит сложный характер, его содержание не исчерпывается одной парой корреспондирующих друг другу прав и обязанностей работника и работодателя. По поводу выполнения работником трудовой функции возникает целый комплекс связанных друг с другом прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.

♦ Сложность указанного правоотношения проявляется и в том, что оно характеризуется наличием имущественного и организационного аспектов, элементами свободы и подчинения, своеобразным подходом к определению правового положения сторон.

Имущественный аспект трудового отношения проявляется главным образом в его возмездном характере: работа, которую работник выполняет, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда (ст. 132 ТК) не ниже установленного минимального размера (ст. 133 ТК).

Организационный аспект характеризуется наличием в отношении между работником и работодателем элемента власти-подчинения. Работодатель обладает правом организовать трудовую деятельность работников по своему усмотрению, установить внутренний трудовой распорядок, а работник должен подчиняться требованиям работодателя и соблюдать действующий распорядок.

---

[1] О коллективных отношениях — см. далее.

[2] См., например: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1949; *Краснопольский А.С.* Трудовое правоотношение и трудовой договор // Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Издательство Академии наук СССР, 1952.

Правовое положение сторон трудового отношения отличается определенной двойственностью. Заключая трудовой договор, они выступают как равноправные субъекты. В дальнейшем работодателю предоставляются некоторые властные полномочия (наряду с указанными выше надо назвать право работодателя давать обязательные для исполнения указания, требовать соблюдения установленных правил выполнения работ, применять дисциплинарные санкции, в установленных законом случаях взыскивать с работника суммы в возмещение причиненного им ущерба), а на работника возлагается обязанность подчиняться установленному работодателем распорядку, его дисциплинарной власти. Однако в связи с подчиненным положением работника, его экономической зависимостью от работодателя, а также в связи с тем, что в процессе трудовой деятельности фактически потребляется его рабочая сила, для него устанавливается государственная защита. На законодательном уровне закрепляются трудовые права и их гарантии. Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и соглашением сторон, а работник обладает правом требовать предоставления соответствующих гарантий. Ему гарантирована судебная защита трудовых прав, защита в порядке осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, самозащита и коллективная защита в рамках социального партнерства.

Наличие системы государственных гарантий трудовых прав работника существенно отличает его положение от правового статуса работодателя.

♦ Трудовое отношение носит *волевой характер*: оно возникает в результате волеизъявления сторон. Основанием возникновения трудового отношения является трудовой договор (ст. 16 ТК). Внедоговорное привлечение к труду запрещено (ст. 4 ТК). Таким образом, возникновение трудового отношения всегда связано с достижением соглашения сторон о выполнении конкретной трудовой функции, начале и продолжительности работы, условиях труда.

В процессе трудовой деятельности договорное определение содержания трудового правоотношения (например, изменение условий трудового договора по соглашению сторон, перевод на другую работу) сочетается с *возможностью его одностороннего изменения или прекращения* (изменение существенных условий трудового договора в случае изменения организационных или технологических

условий труда, расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон).

Трудовое отношение характеризуется личным *выполнением работником определенной работы (трудовой функции)*. Он не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т.п. Нельзя вступить в трудовое правоотношение или выполнять свои трудовые обязанности через представителя.

♦ Трудовое отношение носит *длящийся характер*, оно не прекращается исполнением какого-либо обязательства работником, выполнением определенного круга или объема работ. Специфика прав и обязанностей в трудовом отношении заключается в том, что работник регулярно должен выполнять обусловленную трудовым договором работу, а работодатель — выплачивать заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда.

Длящийся характер трудового отношения проявляется и в том, что предметом трудового договора выступает выполнение трудовой функции (регулярной работы), а не достижение конкретного результата труда.

♦ Под трудовой функцией понимается *работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации либо другая обусловленная соглашением сторон определенная работа, носящая регулярный характер.*

Тот факт, что предметом соглашения сторон при вступлении в трудовое отношение выступает трудовая функция, подчеркивает особый характер труда: он является несамостоятельным и осуществляется, как правило, в коллективе.

Трудовая функция с позиций экономического разделения труда представляет собой выполнение определенной операции в рамках конкретной кооперации труда.

Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых *выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу*. Именно коллектив в целом добивается решения поставленных производственных задач — выпускает готовую продукцию, оказывает комплекс каких-либо услуг и т.д. Работник, состоящий в трудовом отношении, выполняет лишь небольшую часть работы по достижению конечного результата деятельности организации. В процессе своей трудовой деятельности он вынужден координировать свою работу с работой других сотрудников организации.

Это предопределяет его организационную несамостоятельность: он должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать технологические требования и инструкции по охране труда, следовать указаниям работодателя.

Специфической особенностью трудового отношения является его базовый характер: само его существование выступает предпосылкой возникновения других общественных отношений, входящих в состав предмета трудового права.

1.1. Сторонами этого отношения выступают особые субъекты права — работник и работодатель.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем, т.е. заключившее трудовой договор. В качестве работника могут выступать любой гражданин РФ, лицо без гражданства, иностранец, лица, достигшие 16-летнего возраста и обладающие способностью к труду. Возможно заключение трудового договора лицом, достигшим 15-летнего возраста, если к этому времени подросток получил основное общее образование или оставил общеобразовательное учреждение. В некоторых случаях допускается заключение трудового договора с детьми моложе 15 лет.

Работодателем в соответствии со ст. 20 ТК *является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое отношение с работником.* В случаях, предусмотренных федеральными законами, работодателем может выступать иной субъект, например общественная организация, не являющаяся юридическим лицом[1].

Содержание трудового отношения составляют права и обязанности сторон. Среди этих прав и обязанностей надо выделить *статутные* — предусмотренные законом. Эти права и обязанности являются исходными и неотчуждаемыми. Они закреплены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

♦ *Права и обязанности работодателя* закреплены в ст. 22 ТК. Работодатель обладает правами по заключению, изменению и расторжению трудового договора в установленном законом порядке. У него есть право на получение обусловленного трудовым договором труда, он может требовать от работника добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей с соблюдением внутреннего трудового распорядка, установленного в организации.

---

[1] См. § 1 главы VI учебника.

Основными обязанностями работодателя являются предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором; своевременная и полная выплата заработной платы; обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда; обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции; обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель должен также неукоснительно выполнять требования трудового законодательства, заключенных с его участием соглашений и коллективного договора, возмещать ущерб, причиненный работникам, осуществлять обязательное социальное страхование работников.

Наряду с указанными правами и обязанностями правовое положение работодателя характеризуется наличием у него нормативной власти (т.е. права принимать локальные нормативные акты); административно-диспозитивной власти (т.е. права давать обязательные для исполнения указания по поводу выполнения трудовых обязанностей, осуществления труда); дисциплинарной власти (т.е. права применять поощрения к работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности, меры дисциплинарной ответственности по отношению к лицам, совершившим дисциплинарный проступок)[1].

Надо отметить, что в установленных законом пределах работодатель самостоятельно применяет и меры материальной ответственности, т.е. имеет право удержать из заработной платы работника денежные средства в возмещение ущерба, причиненного работодателю (организации).

♦ *Основные права и обязанности работника* предусмотрены в ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 ТК. Они дополняются некоторыми правами и обязанностями, предусмотренными другими законами. К основным трудовым правам относятся, например:

право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором. Это право предполагает, что работнику должна быть обеспечена возможность работать по установленной трудовым договором

[1] Курс трудового права. В 3 т. Т. 1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд.-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 414, 415.

специальности, квалификации, должности. Если по объективным причинам в какой-то период такая работа не может быть предоставлена работнику, он получает право на гарантийную выплату (ст. 157 ТК);

право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

тесно связанное с предыдущим право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Такая информация должна включать и сведения о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов; возможности обучения безопасным методам и приемам труда за счет работодателя и др.;

право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Это право включено в состав основных в связи со ставшими распространенными в последние годы нарушениями сроков выплаты заработной платы;

право на равную оплату за труд равной ценности без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера. Это право корреспондируется с соответствующей обязанностью работодателя. Иными словами, запрещается какое бы то ни было понижение размера оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям (ст. 22, 132 ТК);

право на отдых, обеспечиваемое установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством.

Наряду с правами работнику обеспечены широкие возможности по их защите всеми не запрещенными законом способами, в том числе с использованием самозащиты, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, процедуры рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работник обладает правом на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей. В частности, работнику возмещается ущерб, причиненный в результате незаконного лишения

его возможности трудиться (ст. 234 ТК), а также ущерб, причиненный его имуществу (ст. 235 ТК), выплачивается компенсация за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК), возмещается моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК).

Работник имеет право на обязательное социальное страхование. Виды социального страхования указаны в Федеральном законе от 16.07.99 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»: пенсионное страхование, медицинское страхование, государственное социальное страхование (страхование по болезни), страхование занятости (страхование по безработице), страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

♦ *Основные обязанности работника* также предусмотрены ст. 21 ТК. К ним относятся:

добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

соблюдение трудовой дисциплины;

бережное отношение к имуществу работодателя и других работников;

выполнение установленных норм труда;

выполнение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

незамедлительное сообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Статутные права и обязанности сторон трудового правоотношения составляют *основу комплекса субъективных*, т.е. принадлежащих субъекту права, прав и обязанностей. Однако *субъективные права (и обязанности)* не могут быть сведены к статутным, они *устанавливаются не только законом и иными нормативными правовыми актами, но и соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, актами управления — приказами и распоряжениями руководителя организации, трудовым договором*.

На работодателя могут быть возложены дополнительные обязанности в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником. Например, в коллективных договорах довольно часто предусматривается обязанность работодателя производить дополнительные выплаты в связи

с предоставлением очередного отпуска в размере должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Обязанности работника конкретизируются обычно в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции — работы по определенной специальности, квалификации, должности.

Коллективные договоры и соглашения не предусматривают дополнительных обязанностей работников, они могут содержать только права на получение дополнительных льгот и преимуществ.

1.2. *Основанием возникновения трудового отношения является трудовой договор*. Он может заключаться непосредственно или после других юридически значимых действий как составная часть сложного юридического состава.

Трудовой договор заключается в порядке, предусмотренном ст. 63-69 ТК[1].

Сложный юридический состав в трудовом праве представляет собой совокупность юридических фактов, происходящих в определенной последовательности. Обычно это два юридических факта, одним из которых является трудовой договор, например конкурс и трудовой договор; избрание на должность и трудовой договор и т.п.

Трудовое законодательство предусматривает пять видов сложного юридического состава. Это заключение трудового договора в результате:

✓ избрания (выборов) на должность;

✓ избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

✓ назначения на должность или утверждения в должности;

✓ направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

✓ судебного решения о заключении трудового договора (ст. 16 ТК).

♦ Сложный юридический состав, включающий *избрание на должность* и заключение трудового договора, применяется в тех случаях, когда законодательством либо уставами (положениями)

[1] См. § 4 главы VI учебника.

организаций установлен особый порядок вступления в трудовые отношения. Примером может служить возникновение трудовых отношений с руководителями организаций. На основании ст. 275 ТК законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации. В числе таких процедур указаны проведение конкурса, избрание или назначение на должность.

Законодательством об отдельных видах юридических лиц предусматривается возможность избрания единоличного исполнительного органа юридического лица — руководителя. Так, **Закон об акционерных обществах** устанавливает, что образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (п. 3 ст. 69). Таким образом, руководитель акционерного общества (его единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, факт избрания служит основанием для заключения трудового договора.

Федеральный закон от 19.07.98 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» прямо предусматривает необходимость избрания генерального директора народного предприятия общим собранием акционеров. Аналогичные положения содержатся в **Законе об обществах с ограниченной ответственностью**.

После избрания между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор, который подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания.

♦ Сложный юридический состав, состоящий из факта *избрания по конкурсу* и заключения трудового договора, применяется при приеме на работу значительного числа работников. К ним относятся:

руководители федеральных государственных унитарных предприятий;

научно-педагогические работники образовательных учреждений высшего профессионального образования;

научные работники;

некоторые категории творческих работников, например труппы Государственного академического Большого театра России и Государственного академического Мариинского театра формируются на основе конкурсного подбора творческих работников.

Трудовой кодекс предусматривает возможность избрания работников по конкурсу и в том случае, когда это установлено уставом (положением) организации. Любое юридическое лицо вправе определить перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса. Единственное требование, которое должно неуклонно соблюдаться, — это недопустимость установления дискриминационных критериев отбора кандидатов на занятие той или иной должности.

♦ Сложный юридический состав, включающий *назначение на должность (утверждение в должности)* и заключение трудового договора, также может использоваться довольно широко.

Прежде всего, он применяется при приеме на работу тех категорий работников, которые прямо указаны в законе или ином нормативном правовом акте. Однако любая организация вправе установить в своем уставе (положении) такой порядок замещения некоторых (или всех) должностей, который предполагает назначение на должность (утверждение в должности) и заключение трудового договора.

♦ Трудовые отношения могут возникать на основании трудового договора, заключенного при *направлении работника уполномоченными законом органами в счет установленной квоты*. Этот сложный юридический состав используется в тех случаях, когда на работодателя возлагается обязанность принять на работу лицо в счет установленной квоты.

Федеральным законодательством установлены квоты для приема на работу инвалидов, законодательством некоторых субъектов РФ — квоты для несовершеннолетних — сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Квота представляет собой минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (в абсолютных единицах для организаций, среднесписочная численность которых составляет от 15 до 100 человек, и в процентах от среднесписочной численности работников организаций численностью свыше 100 человек без учета численности лиц, работающих по совместительству), которых

работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.

♦ Последним видом сложного юридического состава является *вынесение судебного решения о заключении трудового договора* и трудовой договор.

Такая ситуация возможна в тех случаях, когда гражданину необоснованно отказали в приеме на работу, он обжаловал неправомерные действия работодателя в суд, а суд вынес решение, которое обязывает работодателя заключить трудовой договор.

Основанием возникновения трудового отношения ст. 16 ТК признает и фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Однако ст. 67 ТК предусматривает, что такие действия считаются заключением трудового договора. Иными словами, фактическое допущение к работе рассматривается не как самостоятельное основание возникновения трудового отношения, а как способ заключения трудового договора.

1.3. *Изменение и прекращение трудового отношения* возможно по соглашению сторон и в результате одностороннего волеизъявления работника или работодателя. При этом действует общее правило: по соглашению сторон трудовое отношение может быть изменено или прекращено без каких-либо ограничений, а одностороннее волеизъявление как основание изменения или прекращения отношения допускается в случаях и с соблюдением порядка, предусмотренного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами[1].

Прекращение трудового правоотношения возможно и в результате иных юридических фактов, не зависящих от воли сторон[2].

➢ **2.** *Коллективные трудовые отношения*. Статья 1 ТК выделяет несколько групп общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством. К ним, в частности, надо отнести коллективные трудовые отношения, хотя они прямо не упоминаются в этой статье. Выделение коллективных трудовых отношений базируется на позиции Международной организации труда, зарубежном опыте регулирования трудовых отношений и научных разработках в сфере трудового права[3].

---

[1] См. § 7 главы VI учебника.

[2] Там же.

[3] *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 100; *Нуртдинова А.Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 89.

К предмету трудового права ст. 1 ТК относит отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, разрешению трудовых споров. Большая часть этих отношений может быть отнесена к коллективным трудовым отношениям.

Отношения по организации труда и управлению трудом традиционно рассматривались как отношения, возникающие по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов.

Отношения по социальному партнерству включают широкий круг взаимодействий социальных партнеров, причем охватывают и некоторые отношения, указанные в ст. 1 ТК, в частности, отношения: по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя; принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников; рассмотрения коллективных трудовых споров; участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

Таким образом, ст. 1 ТК, с одной стороны, называет несколько групп общественных отношений, которые могут быть отнесены к коллективным, с другой — дважды называет одни и те же отношения, используя различные формулировки. Анализ названной статьи и других положений трудового законодательства позволяет предложить более стройную систему коллективных трудовых отношений (с определенной долей упрощения все они могут быть названы и отношениями по социальному партнерству).

♦ Коллективные трудовые отношения характеризуются, прежде всего, тем, что *возникают между работодателем (работодателями) и представителями работников и направлены на учет общих для определенного коллектива работников интересов или реализацию так называемых коллективных прав*. Они связаны с трудовым отношением постольку, поскольку имеют целью защиту интересов работников, однако их содержание гораздо шире и многообразнее, чем трудовая деятельность, условия труда. В качестве яркого примера можно привести отношения по проведению консультаций в Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений (РТК). Во-первых, в деятельности Комиссии участвуют представители Правительства РФ, общероссийских объединений работодателей, общероссийских объединений профсоюзов — субъекты, лишь опосредованно связанные с конкретным работодателем и работником. Во-вторых, предметом консультаций может выступать формирование налоговой политики, т.е. вопрос, имеющий косвенное отношение к труду.

Коллективные трудовые отношения можно классифицировать по уровню (локальный, отраслевой, территориальный и т.п.), по предмету (коллективно-договорное регулирование, управление организацией, рассмотрение споров и т.п.), по составу субъектов (двусторонние и трехсторонние).

♦ Существуют следующие основные виды коллективных трудовых отношений:

по проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора (субъекты — работодатель и представитель работников);

проведению коллективных переговоров и заключению соглашений (субъекты — работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы);

принятию локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

осуществлению правоприменительной деятельности с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

получению от работодателя информации, проведению консультаций и обсуждений работы организации, внесению предложений по ее совершенствованию (субъекты — работодатель и представитель работников);

созданию и организации деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий (субъектами в зависимости от уровня комиссии выступают: общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ; объединения работодателей, действующие в субъекте РФ, соответствующие профсоюзы и их объединения, органы исполнительной власти субъекта РФ и т.д.);

участию в управлении внебюджетными фондами (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, внебюджетные фонды);

созданию и деятельности координационных комитетов занятости (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, органы исполнительной власти субъекта РФ, органы службы занятости);

созданию и деятельности комитетов (комиссий) по охране труда (субъекты — работодатель, представитель работников);

организации досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров (по созданию комиссий по трудовым спорам), субъектами таких отношений выступают работодатель и представитель работников;

рассмотрению коллективных трудовых споров (субъектами таких отношений в зависимости от уровня спора выступают либо работодатель и представитель работников, либо работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы)[1].

➢ **3.** *Отношения по трудоустройству у данного работодателя.* Отношения по трудоустройству традиционно относились к предмету трудового права. Существуют три взаимосвязанных отношения по поводу трудоустройства:

1) между органом службы занятости и лицом (безработным или ищущим работу), обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве;

2) между органом службы занятости и организацией-работодателем по оказанию содействия в подборе персонала, предоставлению информации о наличии вакантных рабочих мест и т.п.;

3) между гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем.

Два первых отношения носят административно-правовой характер, последнее — в большей степени связано с трудовым отношением, поскольку возникает между будущими сторонами трудового договора и предшествует его заключению. В связи с этим Трудовой кодекс включает в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством, только отношение между лицом, направленным органом государственной службы занятости, и работодателем, который обязан рассмотреть вопрос о заключении трудового договора и сообщить о своем решении безработному (лицу, нуждающемуся в трудоустройстве) и соответствующему органу службы занятости.

---

[1] О коллективных трудовых отношениях см. § 1, 2 главы VI, § 3 главы XIV учебника.

Это отношение возникает на основе направления, выданного органом службы занятости. Направление, как правило, не носит характера обязательного предписания, т.е. работодатель может отказать направленному лицу в приеме на работу. Равно и безработный (ищущий работу) может отказаться от заключения трудового договора с работодателем. Однако в том случае, когда лицо направляется для приема на работу в счет квоты, работодатель обязан принять его на работу.

Квота устанавливается органами государственной власти субъектов РФ.

Отношение по трудоустройству прекращается в связи с заключением трудового договора или в связи с отказом работодателя (лица, ищущего работу) вступить в трудовое отношение. Таким образом, его можно рассматривать как предшествующее трудовому отношению.

➢ **4.** *Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.* Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации могут предшествовать или сопутствовать трудовому отношению. Сторонами этих отношений выступают работодатель и работник, заключивший ученический договор либо направленный на повышение квалификации. Такие отношения могут возникать и между работодателем и лицом, желающим получить профессию (специальность).

Существуют три вида таких отношений:

✓ по поводу получения профессиональной подготовки лицом, ищущим работу;

✓ по поводу профессиональной переподготовки (получения второй профессии) работника данной организации;

✓ по поводу повышения квалификации работника.

♦ Первое отношение возникает между работодателем и лицом, ищущим работу, на основании ученического договора, который заключается по поводу обучения в процессе трудовой деятельности.

Традиционно в теории трудового права ученический договор считался разновидностью трудового договора, поскольку ученик независимо от того, работал он ранее в организации или поступил на работу учеником, сразу же включался в трудовую деятельность, становился членом трудового коллектива, время ученичества включалось в трудовой стаж, после прохождения ученичества работнику

предоставлялась работа по специальности, и трудовые отношения с организацией продолжались.

В ст. 205 ТК законодатель прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

Отношение по профессиональной подготовке или переподготовке (ученичеству) прекращается по окончании срока ученического договора.

♦ Отношение по поводу повышения квалификации работника возникает на основе соглашения сторон или волеизъявления работодателя (в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом).

В соответствии со ст. 196 ТК работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы повышения квалификации работников, в некоторых случаях он обязан проводить повышение квалификации работников (ч. 4 ст. 196). Исходя из этих норм, можно предположить, что регулярное повышение квалификации является не только правом работника (ст. 21 ТК), но и его обязанностью (в том случае, когда это предусмотрено должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором).

Содержанием данного отношения выступают обязанность работника добросовестно пройти курс соответствующего обучения и соответственно право работодателя требовать выполнения этой обязанности, а также право работника на получение установленных законом гарантий в виде оплаты проезда к месту повышения квалификации, компенсации расходов по найму жилого помещения, оплату суточных (ст. 187 ТК). Оно сопутствует трудовому отношению.

Основанием прекращения данного отношения служит завершение программы обучения.

➢ **5.** *Отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда*. Отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда (по возмещению причиненного ущерба) впервые выделены в качестве самостоятельной группы общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Традиционно они рассматривались как элемент трудового отношения, и изменение сложившегося подхода вызывает ряд возражений.

Если базироваться на разделении правоотношений на регулятивные и охранительные, как предлагают авторы некоторых учебников[1], то необходимо было выделить и отношения по дисциплинарной ответственности, чего не сделано. Кроме того, отношения, связанные с применением материальной (равно как и дисциплинарной) ответственности в трудовом праве нельзя отнести к охранительным отношениям. Последние возникают по поводу нарушения установленного в обществе правопорядка между уполномоченными органами государственной власти и субъектом, допустившим правонарушение. Такие отношения складываются на основе охранительных юридических норм, при их помощи осуществляются меры юридической ответственности и защиты субъективных прав[2]. К лицу, совершившему правонарушение, применяются меры государственного принуждения (санкции).

Некоторые авторы специально подчеркивают, что охранительными являются процессуальные отношения[3]. К охранительным отношениям в трудовом праве можно отнести, например, отношения по осуществлению государственного надзора за соблюдением законодательства о труде, отношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, т.е. отношения, в которых участвует наделенный правовосстановительными полномочиями государственный орган.

Отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, безусловно, обладают некоторыми чертами охранительного отношения, поскольку связаны с применением юридической ответственности. Однако субъектами этих отношений являются стороны трудового договора, а властные полномочия работодателя реализуются строго в рамках, предусмотренных законодательством (ст. 248 ТК). Работодатель не обладает правовосстановительными полномочиями, он может отказаться от взыскания причиненного его имуществу ущерба, он не вправе применять государственные санкции. Что касается работника, то он даже элементами каких-либо властных полномочий не обладает. В случае причинения его имуществу ущерба или незаконного лишения его возможности трудиться он в большинстве случаев вынужден обращаться в судебные органы.

---

[1] *Сыроватская Л.А.* Трудовое право: Учебник. М., 1998. С. 105; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. М.: ООО «ТК Велби»: Изд-во «Проспект», 2006. С. 18, 19.

[2] *Алексеев С.С.* Общая теория права. В 2 т. Т. 2. М.: Юрид. лит., 1982. С. 108.

[3] Теория права и государства: Учебник для вузов / Под ред. Г.Н. Манова. М.: БЕК, 1996. С. 133.

Надо отметить также, что отношения по материальной ответственности (возмещению причиненного ущерба) не могут существовать вне рамок трудового отношения. Ущерб имуществу работодателя или имуществу работника, а равно ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в период трудовой деятельности и в связи с выполнением (или невыполнением) трудовых обязанностей. Если ущерб возмещается добровольно или в порядке взыскания работодателем в пределах среднего заработка (ст. 248 ТК), то это элемент трудового правоотношения. Если одна из сторон трудового договора обращается в судебные органы (в суд или к мировому судье), то возникает отношение по рассмотрению индивидуального трудового спора. Оно, действительно, носит охранительный характер.

➢ **6.** *Отношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства*. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства возникают между органами надзора и контроля (в том числе профессиональными союзами) и работодателями, их должностными лицами в процессе осуществления надзорно-контрольной деятельности компетентных государственных и общественных органов.

Эти отношения могут предшествовать трудовым отношениям в случае осуществления предупредительного надзора за соблюдением требований по охране труда при проектировании, строительстве (реконструкции) и конструировании машин, механизмов и другого оборудования, в ходе разработки технологических процессов (ст. 211 ТК), сопутствовать им в случае проверки соблюдения законодательства и правил по охране труда по отношению к лицам, состоящим в трудовых отношениях, следовать за трудовыми (вытекать из них), если проводится проверка законности увольнения работника (ст. 373 ТК).

Отношения по надзору и контролю можно разделить по их предмету: отношения по надзору и контролю за соблюдением правил охраны труда и отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, а также по составу участников и виду осуществляемого надзора и контроля (ст. 353 ТК).

В процессе надзорной деятельности прокуроры, государственные инспекторы труда, инспекторы федеральных надзоров осуществляют властные полномочия. Государственные инспекторы труда, например, наделены правом выдавать обязательные для исполнения предписания, в установленном законом порядке приостанавливать

работу организаций, отстранять от работы лиц, не прошедших обучение безопасным приемам труда, привлекать должностных лиц организации к административной ответственности (ст. 356, 357 ТК).

Отношения по надзору и контролю возникают на основании обращения работника с жалобой на нарушение его трудовых прав или на основании решения соответствующего органа о проведении плановой проверки.

➢ **7.** *Отношения по разрешению индивидуального трудового спора*. Статьей 1 ТК к предмету трудового права отнесены отношения по разрешению трудовых споров. Однако эти отношения не являются однородными и делятся на две группы:

1) отношения по разрешению индивидуального трудового спора, участниками которых могут выступать работник, работодатель, комиссия по трудовым спорам, суд (мировой судья), вышестоящий орган (в установленных законом случаях);

2) отношения по разрешению коллективных трудовых споров, в которых участвуют работодатель (работодатели, представители работодателей), представители работников, Служба по урегулированию коллективных трудовых споров, созданные сторонами примирительные органы.

Отношения по разрешению коллективного трудового спора являются одним из видов коллективных трудовых отношений.

Отношения по разрешению индивидуального трудового спора могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от того, по какому поводу возникли разногласия.

Юридическим фактом, с которым связывается возникновение отношения по рассмотрению индивидуального трудового спора, служит обращение одной из сторон трудового отношения в орган по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, к мировому судье, в суд). Завершение отношения связывается с вынесением решения (определения) соответствующего органа.

Отношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров относятся к охранительным, они направлены на восстановление нарушенных субъективных прав. По своему характеру они могут быть разделены на процедурные (возникающие при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам) и процессуальные (возникающие при рассмотрении спора мировым судьей или судом).

➢ **8.** *Отношения по обязательному социальному страхованию* включены в предмет трудового права в связи с существованием тесной связи между ними и трудовым отношением и особой значимостью социального страхования работника регулируются указанные отношения особой отраслью права — правом социального обеспечения.

§ 2. Метод трудового права

Метод трудового права вместе с предметом и принципами составляет основу построения отрасли. Его можно охарактеризовать как *комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений*.

Это определение позволяет раскрыть сущность метода данной отрасли права. Во-первых, он является комплексным, т.е. представляет собой определенное сочетание простейших приемов, первичных методов правового воздействия, публично-правовых и частноправовых компонентов. Во-вторых, метод трудового права тесно связан с предметом отрасли. Выбор способов правового воздействия на общественные отношения в конечном счете определяется их своеобразием. Природа общественных отношений, составляющих предмет трудового права, предопределяет использование определенных юридических средств их регулирования. Например, одной из характерных черт метода трудового права является участие представителей работников в установлении правовых норм. Эта особенность основана на принципах социального партнерства и производственной демократии, характеризующих коллективные трудовые отношения. Сочетание элементов равенства и власти-подчинения в трудовом правоотношении обусловливает необходимость использования как договорных, так и государственных (императивных) способов его регулирования.

В науке трудового права сложилось два основных подхода к описанию метода отрасли.

♦ Первый основывается на теоретических представлениях о методе любой отрасли права, который включает следующие элементы:

общее юридическое положение субъектов правоотношений, отнесенных к предмету трудового права;

основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права);

характер установления прав и обязанностей;

способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей[1].

С этих позиций метод трудового права характеризуется рядом особенностей. *Первая черта* метода проявляется в равенстве сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, и его распоряжениям.

Вторая черта метода трудового права характеризуется тем, что единственным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. В установленных законом случаях изменение и прекращение трудового правоотношения также осуществляется в договорном порядке.

Третья черта метода проявляется в многообразии способов установления прав и обязанностей сторон. Они могут устанавливаться законами и подзаконными актами (в порядке осуществления государственного регулирования), соглашениями и коллективными договорами (т.е. в коллективно-договорном порядке), локальными нормативными актами или трудовым договором.

Четвертая черта метода трудового права связана со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. Защита трудовых прав работников обеспечивается, во-первых, путем рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, во-вторых, путем установления государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в-третьих, путем самозащиты.

Исполнение трудовых обязанностей работника обеспечивается дисциплинарной и материальной ответственностью.

Этот подход к определению метода отрасли имеет свои достоинства и недостатки. Нетрудно заметить, что в большей степени он характеризует особенности регулирования трудового отношения, оставляя в тени другие отношения, включенные в предмет трудового права.

♦ Второй способ описания метода трудового права делает акцент на способах установления норм трудового права. При таком

---

[1] *Явич Л.С.* К вопросу о предмете и методе правового регулирования: вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1961. С. 60; *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 153-155; Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. С. 19-22; *Гейхман В.Л., Дмитриева И.К.* Трудовое право: Учебник для вузов. М.: РПА МЮ РФ, 2002. С.19-24.

определении метода выделяются следующие признаки: сочетание централизованного и локального регулирования, сочетание государственного и договорного регулирования, участие представителей работников в установлении норм трудового права, единство и дифференциация правового регулирования, сочетание императивного и диспозитивного регулирования.

✓ По уровню регулирования выделяются централизованное и локальное.

Централизованное регулирование осуществляется для установления определенного стандарта трудовых прав и процедурных правил осуществления юридически значимых действий, а также процессуальных правил рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Централизованное регулирование осуществляется органами государственной власти и социальными партнерами при заключении генерального и отраслевых федеральных соглашений.

Локальное регулирование дополняет принятые в централизованном порядке правовые нормы и устанавливает особенности правового режима в конкретной организации. Оно получило серьезное правовое обоснование в современных условиях. Трудовой кодекс содержит специальную норму, посвященную локальным нормативным актам (ст. 8), и упоминает о большом количестве локальных нормативных актов[1]. В порядке локального регулирования может определяться система оплаты труда в организации (вид, форма, размеры оплаты труда, стимулирующие выплаты и т.п.), нормы труда, режим рабочего времени. Серьезное значение имеет локальное регулирование для установления внутреннего трудового распорядка организации.

✓ По характеру регулирования различают государственное и договорное.

Государственное регулирование (законодательное и подзаконное) осуществляется органами государственной власти. Оно устанавливает минимальный уровень трудовых прав и гарантий, основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, основы социального партнерства, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, а также процедурные и процессуальные нормы.

---

[1] См. § 3 главы IV учебника.

Договорное регулирование направлено на установление дополнительных (по сравнению с законодательством) трудовых прав и гарантий, системы оплаты труда в организациях, не получающих финансирования из бюджета.

Обычно говорят о коллективно-договорном и индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений. Однако при заключении коллективного договора, соглашения устанавливаются нормы права, обязательные для всех работников и работодателей, попадающих в сферу действия соответствующего нормативного соглашения. Коллективно-договорное регулирование с полным основанием можно отнести к особому виду нормативного правового регулирования. При заключении трудового договора устанавливаются права и обязанности, обязательные для сторон данного договора, т.е. нормативное регулирование не осуществляется[1].

♦ Специфическим признаком метода трудового права выступает участие представителей работников в регулировании общественных отношений, отнесенных к предмету отрасли.

Наиболее очевидно этот признак проявляется при принятии локальных нормативных актов, которые в случаях, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, должны утверждаться с учетом мнения представительного органа работников. Локальный нормативный акт может приниматься по согласованию с представительным органом работников, если указание об этом содержится в коллективном договоре[2]. Кроме этого, представители работников являются участниками коллективных переговоров и заключения коллективно-договорных актов. Иными словами, они вместе с работодателями осуществляют коллективно-договорное регулирование.

Третье направление участия представителей работников в правовом регулировании трудовых отношений — это внесение предложений, обсуждение законопроектов, выражение своего мнения, участие в проведении консультаций в рамках постоянно действующих трехсторонних комиссий (Российской, региональных и территориальных).

♦ Особенностью метода трудового права является и сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

---

[1] См. § 1 главы IV учебника.
[2] См. § 3 главы IV учебника.

Единство регулирования проявляется в установлении базовых трудовых прав и гарантий независимо от каких бы то ни было условий (отрасли народного хозяйства, климатической зоны, характера труда и т.п.). Так, все работники пользуются защитой от принудительного труда, свободой трудового договора, правом на отдых, на судебную защиту трудовых прав и т.д.

Наряду с осуществлением единого для всех работников и работодателей регулирования законодатель (и социальные партнеры) применяют *дифференцированный подход* к установлению условий труда. Это обусловлено объективными обстоятельствами, ведь сфера применения труда — это весьма подвижная, зависимая от множества факторов область общественной жизни. Очевидно, что работа с вредными условиями труда должна оплачиваться выше и сопровождаться предоставлением дополнительных льгот, поскольку она влечет за собой неблагоприятные последствия для здоровья. То же можно сказать о работе в опасных условиях, под землей, в тяжелых климатических условиях и т.п. С другой стороны, существуют виды работ, которые требуют повышенной ответственности работников, например работы, связанные с движением транспорта, функционированием атомных электростанций, осуществлением властных полномочий.

Дифференциация правового регулирования проявляется в установлении особенностей для отдельных категорий работников. Эти особенности могут повышать уровень трудовых прав и гарантий работников либо устанавливать изъятия из общих правил. К основаниям дифференциации относятся следующие:

✓ условия труда (нормальные, вредные, опасные);

✓ климатические условия (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, безводные районы);

✓ физиологические особенности работников (женщины, инвалиды, несовершеннолетние, беременные женщины);

✓ социальное положение работников (наличие несовершеннолетних детей и иных семейных обязанностей, совмещение работы с обучением);

✓ специфика трудовой связи (сезонный или временный характер работы, совместительство, работа у работодателя — физического лица и т.п.);

✓ характер трудовой деятельности (руководство организацией, государственная служба, творческая деятельность и т.п.).

Существует и отраслевая дифференциация условий труда, т.е. установление тех или иных особенностей в зависимости от сферы применения труда (отрасли народного хозяйства).

В последнее десятилетие наметилась тенденция усиления дифференциации правового регулирования трудовых отношений. В Трудовом кодексе выделен раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», который представляет собой специальную часть трудового права.

♦ Метод трудового права характеризуется также сочетанием императивного и диспозитивного регулирования. С одной стороны, законодатель использует нормы, предписывающие определенное поведение одной или обеим сторонам трудового отношения либо иных отношений, входящих в состав предмета отрасли. С другой стороны, допускает активность участников соответствующих общественных отношений[1].

Рассмотренные выше приемы установления прав и обязанностей в сфере труда в большей или меньшей степени отражают и особенности правового положения субъектов трудового права, и специфику защиты трудовых прав. В этом смысле второй способ описания метода отрасли представляется более удачным.

Завершая рассмотрение вопроса о методе трудового права, необходимо подчеркнуть, что его своеобразие проявляется как в наличии «собственных», только ему присущих элементов (например, участие представителей работников в установлении условий труда, принятии нормативных правовых актов различного характера и на различных уровнях), так и в специфическом сочетании общих для всех отраслей права простейших приемов правового воздействия.

---

[1] *Алексеев С.С.* Теория права. М.: БЕК, 1995. С. 224.

ГЛАВА III. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и значение принципов трудового права

➢ **1.** *Принцип* в переводе с латинского означает: *первооснова какого-либо явления, исходное, отправное положение*. Это руководящая идея, в соответствии с которой строится система отрасли права, формируется массив правовых норм, регулирующих те или иные общественные отношения. Наряду с предметом и методом принципы служат системообразующими признаками самостоятельной отрасли права.

Принципы выступают в виде своеобразной идеологической базы соответствующей отрасли права. В них находит отражение социальное назначение отрасли, цель правового воздействия на конкретную сферу общественной жизни. Иногда подчеркивают, что принцип права «формулирует идеал, т.е. идеальный образ желаемой правовой действительности». В этом проявляется внутреннее содержание и предназначение принципа[1].

Принципы права могут быть сформулированы в виде специфических правовых норм — норм-принципов, а могут выводиться путем анализа и обобщения из содержания правовых норм соответствующей отрасли.

Принципы трудового права — *это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли. Они нашли свое закрепление в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ. Их содержание определяется и в результате анализа трудоправовых норм.*

Принципы определяют и выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Они тесно связаны с обеспечением основных прав человека в сфере труда и по сложившейся традиции формулируются применительно к этим правам.

Выступая в качестве основы построения отрасли трудового права, принципы характеризуют не только сущность, но и содержание трудоправовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки: направленность на охрану труда, создание системы гарантий и льгот

---

[1] *Волленко Н.Н.* Сущность, принципы и функции права: Учебное пособие. Волгоград: Издательство ВолГУ, 1998. С. 35.

для работников, обеспечение участия представителей работников в установлении условий труда.

Принципы трудового права обеспечивают единство отрасли, ее общий дух, взаимосвязь и взаимосогласованность правовых норм. Можно сказать, что они определяют внутреннее строение трудового права, взаимодействие его институтов и подинститутов. Однако этим не исчерпывается их значение. Принципы оказывают влияние и на правоприменение, обеспечивают идеологическое единство правотворчества, правореализации и правопорядка в целом[1]. Они «помогают глубже уяснить смысл конкретных норм законодательства»[2], служат ориентиром при их толковании в ходе правоприменения.

Принципы трудового права в некоторых случаях могут выступать и в качестве специфического регулятора общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права. Это возможно в случае пробельности трудового права, отсутствия правовых норм, на основании которых судебный орган мог бы разрешить трудовой спор. В этом случае правоприменительный орган исходит из общих начал и смысла отраслевого законодательства, т.е. из его принципов.

Принципы трудового права не только служат основой построения отрасли, ее структурным каркасом, но и выражают важнейшие закономерности ее развития, определяя тем самым направление дальнейшего движения правотворческой деятельности.

Содержание вновь создаваемых норм и институтов права не может идти вразрез с принципами отрасли. Напротив, развитие правовой отрасли заключается в углублении соответствия конкретных регуляторов (правовых норм) отраслевым принципам. Последние находят все более полное отражение в характере и содержании правового регулирования.

Принципы трудового права, как и принципы любой другой отрасли права, выступают в качестве надпозитивных начал, своего рода высшего права, основанного на идеях гуманизма и социальной справедливости. Они могут служить критерием легитимности действующего законодательства, использоваться для оценки его содержания[3].

---

[1] *Вопленко Н.Н.* Указ. соч. С. 35, 36.

[2] *Сыроватская Л.А.* Трудовое право: Учебник. 2-е изд. М.: Юристъ, 1998. С. 46.

[3] Теория права и государства. Учебник для вузов / Под ред. Г.Н. Манова. М.: БЕК, 1996. С. 172, 174.

Принципы трудового права носят *объективный характер*. Они формируются не на основе субъективного усмотрения законодателя или ученых, а отражают свойственные данному массиву правовых норм качества. Как образно отметил один из авторов учебника по теории государства и права, наука «не “придумывает”, а “открывает” заложенные в праве принципы»[1]. Объективность принципов права проявляется и в том, что они обусловлены экономическим и социально-политическим строем общества, особенностями функционирования политической системы. Можно сказать, что принципы права вообще и принципы трудового права в частности выступают свидетельством взаимосвязи экономических, социальных, политических, нравственных и правовых категорий, сложившихся в исторически конкретном обществе.

➢ **2.** При построении и функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая общеправовые[2], межотраслевые и отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли.

Общеправовые принципы — это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. Базовыми принципами, отражающими социальное назначение права в обществе, выступают свобода, равенство и социальная справедливость. Эти принципы закреплены в Конституции РФ и являются наиболее значимыми для трудового права.

Основой свободы согласно преамбуле Всеобщей декларации прав человека является признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, их равных и неотъемлемых прав. Историческая традиция применяет термин «свобода» к исходным началам свободы личности от контроля государства[3]. Они включают свободу совести, слова, передвижения, труда и творчества.

Принцип равноправия проявляется в наделении всех граждан, поступающих на работу, и всех работников равными правами в создании условий для равенства возможностей, запрещении дискриминации.

Принцип социальной справедливости требует реального соответствия между правовым положением субъекта и его общественной

---

[1] Теория государства и права: Курс лекций. Саратов, 1995. С. 122.

[2] При этом надо иметь в виду, что общеправовые принципы можно рассматривать в двух плоскостях: принципы, свойственные всем системам права, и принципы, характерные для отдельных правовых систем.

[3] Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. С. 43.

значимостью, между трудом и вознаграждением, деянием и воздаянием.

Наряду с указанными в трудовом праве большое значение имеет принцип гуманизма, отражающий идею высшей ценности человека, его жизни, здоровья, свободного развития.

Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, выражают их содержание и общие черты.

К межотраслевым принципам, имеющим значение в трудовом праве, надо отнести:

неприкосновенность собственности;

свободу договора;

обеспечение восстановления нарушенных прав, их судебной защиты.

Одним из важнейших межотраслевых принципов, имеющим прямое отношение к трудовому праву, равно как и к гражданскому (в той части, где речь идет о применении труда), выступает свобода труда.

Отраслевые принципы носят более конкретный характер. На их основе создаются и реализуются лишь трудоправовые нормы. Их общая характеристика будет дана ниже.

Выделяют также принципы институтов трудового права, которые выступают в качестве руководящих идей, основных начал формирования и реализации норм отдельных институтов. Например, применительно к институту оплаты труда — принцип равной оплаты за труд равной ценности; применительно к институту дисциплины труда — принцип сочетания убеждения и принуждения как основных средств обеспечения дисциплины и т.д.

§ 2. Общая характеристика принципов трудового права

➢ **1.** Принципы трудового права впервые сформулированы законодательно как общие начала отрасли в ст. 2 ТК[1]. Большая их часть связана с основными правами работников. Эта связь не случайна. Она является отражением общей тенденции развития права на основе общегуманистических идеалов, признания и обеспечения основных прав человека. Вместе с тем необходимо отметить, что выделение в качестве принципов отрасли 19(!) основных начал, большинство

[1] Термины «принципы трудового права», «принципы правового регулирования трудовых отношений», «принципы регулирования труда» применяются как синонимы.

из которых к тому же дублируется либо основными правами и обязанностями работника (ст. 21 ТК), либо основными правами и обязанностями работодателя (ст. 22 ТК), теоретически не вполне состоятельно. Во-первых, такое большое количество принципов объективно приводит к их девальвации: наряду с основными началами построения отрасли они начинают отражать частности, которые касаются регулирования лишь отдельных элементов трудового правоотношения. В качестве примера можно привести принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Во-вторых, как справедливо отмечают специалисты в сфере трудового права, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника[1], это искусственно сужает их значимость. А большая часть принципов, сформулированных в ст. 2 ТК, просто воспроизводит соответствующие права работника.

Исходя из понятия «принцип права» и выполняемых им функций, очевидно, было бы целесообразно сконцентрировать внимание на идеях, которые составляют основу, «фундамент» трудового права. Этого, к сожалению, не произошло.

Неоправданно большое количество принципов привело к тому, что основной задачей авторов появившихся в последнее время учебников становится не раскрытие их смысла, а попытка их группировки, классификации по тем или иным основаниям[2]. Классификация проводится по функциональному назначению принципов, их роли в определении конкретных направлений правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Так, учебники под редакцией О.В. Смирнова и С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова предлагают следующую классификацию:

1) принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;

2) принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;

3) принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников;

---

[1] Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003. С. 27.

[2] Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. С. 26; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, С. 89-91; *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. С. 31-34.

4) принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

М.В. Молодцов и С.Ю. Головина предлагают более дробное деление и выделяют шесть групп принципов:

1) принципы, обеспечивающие свободу труда и равенство прав и возможностей работников;

2) принципы, устанавливающие запреты на действия, препятствующие реализации принципов первой группы;

3) принципы, обеспечивающие право на справедливые условия труда;

4) принципы, обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых отношений;

5) принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права;

6) взаимосвязанные права сторон.

Последняя классификация представляется в меньшей степени последовательной, группы принципов выделены в ней на основе различных критериев, что затрудняет четкое разграничение основных начал.

Независимо от проводимой группировки *к важнейшим принципам трудового права* необходимо отнести:

✓ свободу труда;

✓ запрещение принудительного труда;

✓ равенство прав и возможностей;

✓ запрещение дискриминации в сфере труда;

✓ обеспечение справедливых условий труда;

✓ социальное партнерство при установлении условий труда;

✓ государственную защиту трудовых прав и свобод.

♦ *Свобода труда*, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, является межотраслевым принципом и характеризует правовое регулирование всех общественных отношений, связанных с трудом, в том числе гражданско-правовых и трудовых.

Свобода труда проявляется прежде всего в предоставлении человеку возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду. Каждый может трудиться в избранной им сфере деятельности

или отказаться от участия в труде. Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться. Соответственно незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности (ст. 1 **Закона о занятости населения**).

Гражданин может свободно выбрать вид трудовой деятельности. Это может быть предпринимательство, работа на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора), работа по трудовому договору. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 23), провозглашая право на труд, связывает его, прежде всего, с правом на свободный выбор работы, обеспечением возможности выбрать вид занятий, род деятельности, профессию.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в договорном характере труда, свободе трудового договора. Единственным основанием возникновения трудового отношения является соглашение сторон — трудовой договор (ст. 16 ТК). Существование недоговорных трудовых отношений не допускается. Назначение или утверждение в должности, избрание на должность, избрание по конкурсу, направление на работу могут иметь значение лишь как элементы сложного юридического состава, основным ядром которого выступает трудовой договор. Именно он влечет за собой возникновение субъективных прав и обязанностей сторон, является предпосылкой применения трудового законодательства.

В рамках трудового договора по соглашению гражданина и работодателя определяется трудовая функция работника, т.е. работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности.

Работник обладает свободой расторжения трудового договора. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника в любое время. Единственное требование, которое необходимо выполнить, — это письменно предупредить работодателя за 2 недели (ст. 80 ТК).

Свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду не означают предоставления гражданину возможности действовать по своему усмотрению, не учитывая прав и интересов других лиц. Права, предусмотренные Конституцией РФ, в том числе и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, реализуются в пределах, определяемых федеральным законодательством. Объем полномочий в конкретном правоотношении устанавливается федеральным законом и не может оцениваться

с позиции безграничного использования прав, в общем виде провозглашенных Конституцией РФ.

Отсюда вытекает, что свобода трудового договора реализуется в определенных границах, установленных федеральным законодательством о труде. В частности, свобода работодателя заключить трудовой договор с любым гражданином по собственному выбору ограничена установленными законодательством обязанностями предоставить работу приглашенному в порядке перевода работнику, принять на работу несовершеннолетних или инвалидов в счет квоты и т.п.

Установлены определенные правила и относительно формирования содержания трудового договора. При его заключении и впоследствии стороны не могут включать положения, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 9, 57 ТК).

♦ Возможность трудиться свободно гарантируется *запрещением принудительного труда*. Это еще один важнейший принцип трудового права. Запрещено принуждение к труду как таковому и к труду в определенной сфере.

Статья 4 ТК дает полное определение принудительного труда и исключений, которые не могут рассматриваться как принудительный труд.

В частности, принудительным трудом считается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке и т.д. К принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

✓ нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

✓ возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В то же время принудительный труд не включает в себя, например, работу, выполняемую в связи со вступившим в законную силу приговором суда.

Положения ст. 4 ТК основаны на нормах международного трудового права. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду (ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах (1966)), под которым понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, и для которого это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст. 2 Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930)).

Виды принудительного труда также определены в соответствии с положениями международных актов о труде (Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957)).

Следует отметить, что положения Трудового кодекса и других федеральных законов, содержащих нормы трудового права, делают практически невозможным привлечение работника к принудительному труду, т.е. создают систему гарантий, защищающих работника от принуждения к труду. Так, работодатель не вправе в качестве дисциплинарного взыскания избрать санкцию, не предусмотренную законодательством (ст. 192 ТК), что исключает применение обязательного (принудительного) труда, например, в виде перевода на другую работу, в целях поддержания трудовой дисциплины и в качестве меры ответственности за участие в забастовке.

В качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития либо меры наказания за наличие или выражение политических взглядов принудительный труд не может применяться в силу действия конституционного принципа свободы труда и его гарантий, установленных в трудовом законодательстве (ст. 2, 56, 57, 60, 78, 80 ТК).

Международная организация труда считает необходимым избегать и косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население, например введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли (ст. II Рекомендации МОТ № 35 «О косвенном принуждении к труду» (1930)).

Понятием «принудительный (или обязательный) труд» не охватываются некоторые виды работ, которые хотя и производятся не по добровольному волеизъявлению, но в силу их особого характера и общественной значимости требуют государственного вмешательства в процесс их организации. Такие работы указаны, в частности, в ст. 8

Международного пакта о гражданских и политических правах (1966) и воспроизведены в ч. 4 ст. 4 ТК.

В качестве принудительного труда нельзя рассматривать военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, прохождение военных сборов в период пребывания в запасе (ст. 1, 22, 54, 56 **Закона о воинской обязанности**).

Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях чрезвычайного или военного положения[1].

Не считается принудительным трудом работа, выполняемая по приговору суда в качестве уголовного наказания. Уголовно-исполнительный кодекс РФ предусматривает два вида наказаний, связанных с выполнением каких-либо работ: отбывание наказания в виде обязательных работ (ст. 25-30) и отбывание наказания в виде ограничения свободы (ст. 50-60). Допускается также привлечение к труду осужденных к аресту (ст. 70 **УИК**) и привлечение к труду осужденных к лишению свободы (ст. 103-106 **УИК**).

♦ *Принцип равенства прав и возможностей* работников является проявлением в трудовом праве общеправового принципа равноправия.

Сущность этого принципа — в обеспечении каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, получать равную оплату за труд равной ценности и трудиться в условиях, установленных с учетом объективных характеристик трудовой деятельности и деловых качеств работника, без дифференциации по признаку пола, возраста, расы, принадлежности к политическим партиям, общественным организациям и т.п.

Как указал Конституционный Суд РФ, применение принципа равенства исключает возможность предъявления разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию трудовые функции. Установление каких-либо ограничений допустимо лишь в том случае, когда это обусловлено спецификой и особенностями выполняемой работы, а различия в правовом статусе работников должны быть основаны на принадлежности их к разным по условиям и роду деятельности категориям.

Все работники должны наделяться равными правами как законами и подзаконными нормативными правовыми актами, так и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

---

[1] Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003. С. 27.

актами. Не допускается установление в каких бы то ни было источниках трудового права (ст. 5, 8, 9 ТК) преимуществ или ограничений в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, характером и содержанием выполняемого труда или условиями его выполнения.

Всем работникам гарантируется равенство возможностей, которое обеспечивается установлением льгот и гарантий для отдельных категорий работников, особо нуждающихся в социальной защите в связи с физиологическими особенностями (женщины, несовершеннолетние), состоянием здоровья (инвалиды), социальным статусом (работники с семейными обязанностями), выполнением трудовых обязанностей во вредных или опасных условиях и т.п.

♦ С принципом равенства тесно связан принцип *запрещения дискриминации в сфере труда*. Он направлен на реальное обеспечение равных возможностей для реализации трудовых прав.

Соблюдение конституционного принципа равенства (ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ), запрещение дискриминации в трудовых отношениях имеет важное значение не только само по себе, но и для обеспечения свободы труда.

В своем постановлении от 27.12.99 № 19-П по делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда г. Казани Конституционный Суд РФ подчеркнул, что «свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду».

Запрещение дискриминации в сфере труда признано международным сообществом и закреплено в международных актах. Так, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998) провозглашает недопущение дискриминации в области труда и занятий одним из базовых принципов правового регулирования трудовых отношений.

Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958) дает определение дискриминации, содержащее два признака, характеризующих это понятие. Во-первых, дискриминацией считается не основанное на деловых качествах и содержании труда различие, исключение или предпочтение. Во-вторых, это различие, исключение или предпочтение должно приводить к ликвидации или

нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Положения российского законодательства о дискриминации (ст. 3 ТК) сформулированы с учетом положений Конвенции МОТ № 111. В соответствии с ними дискриминация представляет собой ограничение трудовых прав и свобод (или установление преимуществ) на основе свойств личности и общественных признаков, которые не имеют прямого отношения к трудовой деятельности работника. В их числе Трудовой кодекс называет пол, расу, цвет кожи, национальность, возраст и др. Это не исчерпывающий перечень, а лишь указание на наиболее характерные и значимые признаки, которые не могут служить критерием для установления ограничений или предпочтений.

Законодатель специально подчеркивает, что любые обстоятельства, не связанные непосредственно с характером деятельности и деловыми качествами работника (его специальностью, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, обладанием особыми знаниями, состоянием здоровья, психологическими качествами, необходимыми для выполнения поручаемой работы, и т.п.), не могут служить основанием установления каких бы то ни было различий между работниками.

Дискриминация запрещается при осуществлении любой правоприменительной и управленческой деятельности в сфере труда.

Недопустим дискриминационный подход при решении вопроса о продвижении по работе (ст. 2 ТК). Работники должны повышаться в должности (продвигаться по службе, получать более высокие разряды, категории и т.п.) на основании объективных характеристик, таких как производительность труда, квалификация, стаж работы и др. С учетом особенностей содержания и организации труда в отдельных отраслях (сферах деятельности) эти критерии могут быть конкретизированы в федеральных законах, иных нормативных правовых актах. При продвижении по работе необходимо также учитывать отношение работника к своим трудовым обязанностям, соблюдение трудовой дисциплины.

Эти же критерии должны быть положены в основу при направлении работника для получения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

При заключении трудового договора не разрешается устанавливать какие бы то ни было прямые или косвенные ограничения прав или прямые или косвенные преимущества в зависимости от пола,

возраста, расы, цвета кожи и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами лица, поступающего на работу (ст. 64 ТК).

Запрещается дискриминация и при установлении условий труда в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Это общее правило конкретизируется в отношении установления оплаты труда: размер заработной платы и другие условия оплаты труда определяются в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества затраченного труда, т.е. объективных характеристик трудовой деятельности. Повышать или понижать размер заработной платы (изменять другие условия оплаты труда) на основе пола, возраста, национальности и других дискриминационных признаков недопустимо (ст. 132 ТК).

Обстоятельства, не связанные непосредственно с деловыми качествами работника, содержанием его труда, исполнением им своих трудовых обязанностей, не могут служить основанием для привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности, перевода на другую работу, привлечения к сверхурочным работам, ограничения в предоставлении предусмотренных законом льгот и преимуществ, расторжения трудового договора.

Не считается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, в том числе ограничения прав работников, которое не приводит к ликвидации или нарушению равенства возможностей и обусловлено специфическими требованиями, свойственными данному виду труда. Такие различия должны быть установлены федеральным законом.

Не считается дискриминацией установление льгот или преимуществ для лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Напротив, предоставление преимуществ несовершеннолетним, инвалидам, женщинам, лицам с семейными обязанностями направлено на обеспечение равных с другими работниками возможностей в использовании ими трудовых прав и свобод.

♦ Обеспечение права каждого работника на *справедливые условия труда*, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, также признается принципом правового регулирования трудовых отношений.

Этот принцип предполагает развитие трудового законодательства в направлении углубления социальной защиты человека труда, усиления гарантий охраны здоровья и благополучия работника в процессе осуществления трудовой деятельности.

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда отражает цель трудового законодательства — создание благоприятных условий труда (ст. 1 ТК) и является выражением социального характера Российского государства (ст. 7 Конституции РФ).

В соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966) право каждого на справедливые и благоприятные условия труда включает:

✓ вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия и удовлетворительное существование для них самих и их семей;

✓ условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

✓ отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

Конституция РФ воспроизводит предусмотренные Международным пактом составляющие элементы права на справедливые и благоприятные условия труда с некоторыми уточнениями. Так, каждому гарантируется вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37).

Конституционные положения нашли свое развитие в Трудовом кодексе (ст. 91-99, 110-113, 114-119, 219-220).

♦ *Принцип социального партнерства* охватывает весь механизм правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Сотрудничество, взаимодействие работников и работодателей в лице их представительных организаций осуществляется при разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов и принятии соответствующих актов (ст. 35 ТК), при установлении условий труда в процессе коллективно-договорного (ст. 36, 37, 39, 40-42, 45-47) и локального (ст. 8, 371, 372)

регулирования, в ходе согласования основных направлений социально-экономической политики государства (ст. 23, 26, 27, 35, 35.1), при принятии управленческих решений в организации (ст. 52, 53), в ходе осуществления правоприменительной деятельности (ст. 82, 373), при формировании органов по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 402-404).

Социальное партнерство охватывает все аспекты трудовых и иных входящих в предмет отрасли общественных отношений.

♦ *Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод*, в том числе в судебном порядке, проявляется, во-первых, в закреплении права на индивидуальные трудовые споры. По существу, это право работников на защиту своих прав в установленном федеральным законодательством порядке. Надо подчеркнуть, что в установленных законом случаях работники могут прибегнуть к судебной защите своих трудовых прав. В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры и жалобы на действия государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, нарушающих права и свободы человека в сфере труда.

Во-вторых, защита трудовых прав работника осуществляется (и это находит свое отражение в законодательстве) путем организации государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и за охраной труда.

В-третьих, государственная защита жизни и здоровья работника, его трудовых прав находит отражение в закреплении права работника на самозащиту в случае поручения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, а также в случае задержки выплаты заработной платы. В этих ситуациях работник может отказаться от выполнения работы (ст. 379, 142 ТК).

Наряду с восстановлением нарушенных трудовых прав государство гарантирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей, и материального ущерба, причиненного работнику (ст. 234-236 ТК).

Современное трудовое право гарантирует защиту не только прав и свобод работника, но и его законных интересов (отраженных в объективном праве либо вытекающих из его общего смысла простых юридических дозволений, выражающихся в стремлении субъекта пользоваться конкретным социальным благом[1]). Защита законных

[1] *Малько А.В.* Субъективное право и законный интерес // Правоведение. 2000. № 3. С. 35.

интересов осуществляется в ходе коллективного трудового спора, возникающего по поводу заключения или изменения коллективного договора, соглашения, установления или изменения условий труда, отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

➢ **2.** Завершив краткий обзор основных принципов трудового права, необходимо определить их соотношение с положениями международных актов, посвященных установлению основ правового регулирования труда.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998) устанавливает принципы, касающиеся основополагающих прав, которые закреплены в конвенциях МОТ, а именно:

а) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) действенное запрещение детского труда;

г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Эти принципы либо названы в Трудовом кодексе в качестве принципов правового регулирования трудовых отношений (запрещение принудительного труда, дискриминации), либо находят отражение в законодательстве на уровне конкретных норм. Так, Конституция РФ провозглашает право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы (ст. 30), а **Закон о профсоюзах** закрепляет гарантии реализации этого права. Трудовой кодекс предусматривает ряд принципов и прав, связанных с правом на свободу объединения (принцип социального партнерства, право на коллективные переговоры, участие работников в управлении организацией, на коллективные трудовые споры, на забастовку и др.).

Принцип запрещения детского труда проявляется в комплексе правовых норм, устанавливающих возраст приема на работу (ст. 63 ТК) и специальные гарантии для несовершеннолетних работников (ст. 265-272 ТК).

ГЛАВА IV. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и виды источников трудового права

➢ **1.** Теоретические представления об источниках права в формальном (юридическом) смысле базируются на идее формы права. Под источником права обычно понимают внешнюю форму права[1], форму установления и выражения правовых норм[2], объективированный в документальном виде акт правотворчества[3]. Приведенные определения исходят из того, что право может существовать исключительно в виде правовых норм, хотя в настоящее время все большее число представителей теории права отходят от этой доктрины[4]. Применительно к конкретной отрасли уместнее говорить не об источниках права (форме права), а об источниках правовых норм, регулирующих соответствующие общественные отношения, или об источниках позитивного права.

➢ **2.** Обычно выделяют четыре группы таких источников: *нормативный правовой акт, нормативный договор, судебный прецедент, обычай.* Некоторые ученые добавляют к числу источников принципы права[5], юридическую доктрину, религиозный памятник, естественное право[6].

В теории трудового права долгое время к источникам относили лишь нормативные правовые акты (при этом нормативным актом считался и коллективный договор). В последние годы активно формируется широкий подход к определению источников трудового права. Нет сомнений относительно существования в системе источников трудового права нормативных договоров, причем отдельные ученые относят к их числу и трудовой договор[7]. Авторы некоторых

---

[1] *Чиркин В.Е.* Закон как источник права в развивающихся странах // Государство и право в развивающихся странах. Источники права. М., 1985. С. 5.

[2] *Кечекьян С.Ф.* О понятии источника права // Ученые записки МГУ. Вып. 116. Кн. 2. М., 1946. С. 4; *Мицкевич А.В.* Акты высших органов Советского государства. М., 1967. С. 15; *Керимов Д.А.* Философские проблемы права. М., 1972. С. 218; *Зивс С.Л.* Источники права. М., 1982. С. 22, 23.

[3] *Алексеев С.С.* Общая теория права. Т. 2. М., 1982. С. 314.

[4] *Нерсесянц В.С.* Философия права: Учебник для вузов. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. С. 49-52.

[5] Теория права и государства: Учебник для вузов / Под ред. Г.Н. Манова. М.: БЕК, 1998. С. 171-177.

[6] *Нерсесянц В.С.* Общая теория права и государства: Учебник для юрид. вузов и факультетов. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 2000. С. 400-404.

[7] См., напр.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та,1996. С. 556-558.

учебников и учебных пособий, изданных после принятия Трудового кодекса, к источникам трудового права относят судебный прецедент[1]. С определенной долей осторожности признается и роль обычая (обыкновения правоприменительной практики)[2].

В связи с этим первый вопрос, на который необходимо ответить: что можно (и нужно) отнести к источникам трудового права?

♦ Начнем с нормативных правовых актов, включение которых в систему источников трудового права является очевидным и сомнений не вызывает.

Понятие *нормативного правового акта* охватывает *все акты, принятые органами государственной власти или санкционированные государством и содержащие нормы трудового права.* В иерархии источников трудового права нормативный правовой акт занимает ключевые позиции, это самый важный регулятор общественных отношений в сфере труда, во-первых, в силу качественного разнообразия и количественного превосходства над другими источниками, во-вторых, по причине того, что нормативные акты регулируют (в той или иной мере) все общественные отношения, входящие в состав предмета трудового права.

Нормативные правовые акты весьма разнообразны, их можно классифицировать по различным основаниям. Наиболее общее деление — это деление на акты, принимаемые органами государственной власти, и акты, принимаемые иными субъектами с санкции государства.

♦ Акты, принимаемые государством, в свою очередь, делятся на *законы и подзаконные акты.*

Среди законов надо выделить Основной закон Российской Федерации — Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, базовый акт отрасли — Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права и законы субъектов РФ (включая конституции и уставы)[3].

В строгом смысле слова только к законам применим термин «трудовое законодательство».

Подзаконные нормативные акты различаются по своей юридической силе и месту в системе источников. Высшей юридической силой

---

[1] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. С. 183, 192-195; *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. С. 36-38.

[2] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина. С. 183, 195, 196.

[3] Подробнее см. § 3 настоящей главы учебника.

обладают указы Президента РФ[1], за ними следуют постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти, подзаконные акты субъектов РФ (указы, постановления, положения и т.п.)[2], акты органов местного самоуправления[3].

Нормативные правовые акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, именуются локальными нормативными актами. Трудовой кодекс впервые прямо закрепляет право работодателя принимать такие акты и определяет их место в системе источников трудового права[4].

♦ Следующий вид источников трудового права — нормативный договор.

К нормативным договорам относятся *международные (многосторонние и двусторонние) договоры, заключенные Российской Федерацией*[5], *и акты социального партнерства (нормативные соглашения или коллективно-договорные акты) — коллективные договоры и соглашения*[6].

Нормативные договоры (нормативные соглашения) характеризуются тем, что они заключаются в договорном порядке, т.е. путем проведения переговоров, их условия определяются соглашением сторон, их юридическая сила также обусловлена взаимным волеизъявлением сторон, однако в отличие от обычных договоров их содержание составляют не обязательства (или не только обязательства) сторон, а правовые нормы.

Нормативные договоры, как международные, так и заключенные социальными партнерами, приобретают все большее значение. Высказываются даже предположения о том, что соглашения и коллективные договоры призваны нести основную нагрузку по регулированию трудовых отношений[7].

В последнее десятилетие отдельные представители науки трудового права стали относить к источникам права и трудовой договор[8].

---

[1] Указы Президента РФ, равно как и акты Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти и т.д., могут носить нормативный характер, т.е. содержать нормы права или быть правоприменительными либо распорядительными актами.

[2] Об актах субъектов РФ см. § 3 настоящей главы учебника.

[3] Подробнее см. там же.

[4] Подробнее см. там же.

[5] Подробнее см. § 2 главы XVII учебника.

[6] Подробнее см. § 4 настоящей главы учебника.

[7] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина. С.189.

[8] Курс российского трудового права. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 556; Трудовое право: Учебник / Под ред. С.П. Маврина. С. 190, 191.

Эта позиция основана на широком представлении о праве, включении в понятие права не только позитивного права в виде системы правовых норм, но и субъективного права.

Безусловно, трудовой договор можно признать источником субъективного права, т.е. актом, устанавливающим субъективные права и обязанности работника и работодателя. Однако норм права он не содержит. Если исходить из широкой трактовки права, то правильнее говорить не об источниках, а о формах существования права, и рассматривать все формы, включая, например, правоотношение и правосознание. Этого в указанных работах не делается, чем, на наш взгляд, совершается методологическая ошибка: источник права «в широком смысле» указывается в одном ряду с источниками позитивного права.

♦ Что касается *обычая* и *судебного прецедента*, то надо подчеркнуть, что указанные источники включаются в ту или иную национальную систему права в зависимости от признания (санкционирования) их государством. Поскольку ни конституционное, ни трудовое законодательство РФ не указывает на возможность отнесения обычая и судебного прецедента к источникам права, последние в российской правовой системе таковыми не являются. Кроме того, роль судебного прецедента в его классическом понимании даже в странах обычного права серьезно меняется. На первое место выходит так называемый прецедент толкования, т.е. интерпретация статутного права. Как совершенно справедливо отмечают исследователи, в России речь идет не о развитии судебного прецедента как источника права (что было бы шагом назад и отступлением от идеи верховенства закона), а об усилении позиции судов в толковании закона[1]. Именно в этом направлении развивается судебная практика, которая играет существенную роль в правильном понимании и применении закона. Особое значение имеют постановления Конституционного Суда РФ, которые, по существу, отменяют или изменяют нормы права, а иногда и нормативные акты и руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ[2].

---

[1] *Богдановская И.Ю.* Судебный прецедент — источник права? // Государство и право. 2002. № 12. С. 8-10.

[2] Надо признать, что вопрос о расширении круга источников права вообще и трудового права в частности носит дискуссионный характер. По этому вопросу см., напр.: Судебная практика как источник права. М., 1997; *Лившиц Р.З.* Судебная практика как источник права // Журнал российского права. 1997. № 6; *Марченко М.Н.* Является ли судебная практика источником российского права? // Журнал российского права. 2000. № 2; *Нешатаева Т.Н.* К вопросу об источниках права — судебном прецеденте и доктрине // Вестник ВАС РФ. 2000. № 5.

§ 2. Система источников трудового права

➢ **1.** Источники трудового права образуют *систему*, единство которой обусловлено *наличием единого предмета и метода отрасли, принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*.

Система источников трудового права по сравнению с другими отраслями права обладает серьезной спецификой.

Прежде всего, надо подчеркнуть, что трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ), и соответственно массив нормативных правовых актов делится на *акты федерального и регионального уровня*.

Особенность системы источников трудового права заключается в наличии наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, актов органов местного самоуправления, нормативных соглашений, заключаемых сторонами трудовых отношений, и локальных нормативных актов, которые утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников.

Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права *является действие принципа неухудшения положения работника*: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Этот принцип — основа построения всей системы источников трудового права, отражение социальной (защитной) функции трудового права. Он легально закреплен по отношению к некоторым видам источников трудового права. Так, нормативные соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК); законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, принятые по предметам совместного ведения Федерации и субъектов РФ, не могут противоречить федеральному законодательству (ст. 6 ТК); локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК).

Существование сложной системы источников трудового права актуализирует проблему организации системных связей между различными видами источников и разрешения коллизий между нормами

различного уровня. В первую очередь — это соотношение нормативных и коллективно-договорных актов.

В юридической литературе последнего десятилетия, в том числе в учебных изданиях, наметилась тенденция выделять коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) как основной источник трудового права и подчеркивать их ведущую роль в регулировании трудовых отношений[1].

Такая позиция представляется несколько преувеличенной. Как справедливо отмечается некоторыми исследователями, нормативные акты преобладают в большинстве правовых систем мира, а также в основных отраслях права, включая трудовое[2].

Вероятно, в ближайшей перспективе необходимо исходить, во-первых, из того, что трудовые отношения в России регулируются как нормативными правовыми, так и коллективно-договорными актами. Во-вторых, сложившееся между ними соотношение носит неслучайный характер, поэтому нельзя отвергать его без достаточных оснований. В-третьих, перед обоими видами актов стоит единая цель — упорядочение трудовых отношений и обеспечение социальной защиты трудящихся.

➢ **2.** Эти обстоятельства обусловливают необходимость *гармонизации государственного и коллективно-договорного правового регулирования* и соответственно нормативно-правовых и коллективно-договорных актов.

♦ Это можно обозначить как первую важнейшую проблему совершенствования системы источников трудового права. В качестве основ гармонизации необходимо выделить:

✓ сохранение на обозримый период значения государственных актов в качестве основных регуляторов;

✓ законодательное установление пределов коллективно-договорного регулирования;

✓ определение правил разрешения коллизий между нормативно-правовыми и коллективно-договорными актами;

✓ недопустимость императивного вмешательства государства в процесс осуществления коллективно-договорного регулирования.

---

[1] См., напр.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1996. С. 531, 532; Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. С. 189.

[2] *Молодцов М.В.*, *Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. С. 36.

Сохранение высокого значения государственного регулирования необходимо в силу ряда причин, главными из которых являются социально-экономическая нестабильность, которая в соответствии со сложившейся закономерностью влечет за собой более активное вмешательство государства в трудовые отношения, и отсутствие сформировавшейся стабильной системы коллективно-договорных актов.

В настоящее время действует сложная иерархия соглашений и коллективных договоров, которая не охватывает определенной части организаций, основанных на частной собственности, и практически всех субъектов малого предпринимательства.

Очень редко на практике встречаются коллективно-договорные акты, будь то соглашения или коллективные договоры, содержащие целостное регулирование трудовых отношений, — то, что исследователи называют «трудовым кодексом предприятия». Как правило, коллективно-договорный акт содержит отдельные правовые нормы по различным институтам трудового права. Например, правило о предоставлении дополнительного отпуска, нормы о порядке и условиях выплаты материальной помощи, о повышении оплаты за работу в ночное время.

Государственное, и прежде всего законодательное, регулирование в сложившейся ситуации должно установить минимум социальных гарантий для работника по каждому институту трудового права. Этот минимум должен выполнять две функции:

1) обеспечить достаточное регулирование и приемлемый уровень защиты работника в случае отсутствия коллективно-договорных актов;

2) служить базовым уровнем, своего рода отправной точкой при ведении коллективных переговоров.

Законодательство должно определять также правила и пределы коллективно-договорного регулирования, т.е. устанавливать порядок ведения коллективных переговоров и предмет регулирования, осуществляемого социальными партнерами. Предмет коллективно-договорного регулирования не во всем совпадает с предметом трудового права, определенным ст. 1 ТК.

Во-первых, не все отношения, включенные в предмет трудового права, могут подвергаться коллективно-договорному регулированию. Коллективно-договорный акт заключается работниками и работодателями, которые не наделены государственно-властными полномочиями, и по своей юридической природе является нормативным соглашением. Стороны могут упорядочить лишь те отношения, которые не затрагивают интересов третьих лиц и не предполагают участия

других субъектов права. По этому критерию из предмета коллективно-договорного регулирования должны быть исключены отношения по рассмотрению трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных, и отношения по осуществлению надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Во-вторых, коллективный договор или соглашение могут предусматривать дополнительные по сравнению с социальным законодательством меры по социальной защите работников: дополнительное страхование от безработицы; дополнительные системы социального и медицинского страхования, дополнительное пенсионное обеспечение (страхование) и т.п. Иными словами, предмет коллективно-договорного регулирования включает некоторые общественные отношения, являющиеся составной частью предмета других отраслей.

В целях сохранения стабильного уровня гарантий трудовых прав работников можно предложить не включать в сферу договорного регулирования вопросы материальной и дисциплинарной ответственности работников.

Процедурные элементы трудового правоотношения, такие, как исчисление сроков, порядок приема и увольнения, процедура наложения дисциплинарного взыскания и привлечения к материальной ответственности, также должны остаться в ведении государства. Кстати, это нашло отражение в ст. 6 ТК.

Определение сферы коллективно-договорного регулирования должно осуществляться с учетом требований международного трудового права. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949) предусматривает принцип добровольности коллективных переговоров (ст. 4). Предполагается, что стороны свободно выбирают вопросы для обсуждения. Комитет экспертов МОТ отмечает, что все большее число стран ограничивает эту свободу, и такое ограничение часто несовместимо с Конвенцией[1]. В связи с этим, безусловно, встает вопрос об оценке предлагаемого закрепления сферы договорного регулирования с позиций Конвенции № 98. Подойти к его решению следует не с формальных позиций обеспечения полной свободы во что бы то ни стало, а на основе сущности положений Конвенции № 98. Главным критерием должны выступать интересы работников, т.е. любое ограничение предмета переговоров допускается прежде всего в интересах работников. Второй фактор, который

[1] Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева: МБТ, 1994. С. 116, 117.

должен учитываться, — интересы третьих лиц, в том числе государства. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 17) осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Таким образом реализуется идея социальной справедливости и достигается определенный баланс интересов в обществе. И наконец, вопрос об определении сферы коллективно-договорного регулирования до окончательного решения должен стать предметом трехсторонних консультаций, как рекомендуют эксперты МОТ. Возможно, было бы целесообразно отразить принятое решение в Генеральном соглашении.

Ограничение сферы коллективно-договорного регулирования должно дополняться, как и сейчас, ограничением выбора регуляторов, т.е. закреплением принципа неухудшения положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Таким образом, общая модель соотношения нормативно-правовых и коллективно-договорных актов строится, во-первых, на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования, во-вторых, на признании положений статутного права гарантированным всем без исключения минимальным стандартом трудовых прав, т.е. недопущении ухудшения положения работников по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Исходя из этой общей модели, законодательство должно устанавливать и правила разрешения коллизий между государственными и договорными актами. Недействительными следует считать положения коллективно-договорных актов, принятые за пределами установленной сферы регулирования, и нормы хотя и принятые в этих пределах, но снизившие уровень гарантий трудовых прав работников по сравнению со статутным правом.

♦ Вторая проблема, связанная с совершенствованием системы источников трудового права, внутрисистемных связей, касается *взаимодействия федеральных и региональных нормативных правовых актов* в сфере труда.

Статья 6 ТК, специально посвященная разграничению полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, вслед за Конституцией РФ (ст. 37) применяет два критерия разграничения полномочий:

а) предмет регулирования;

б) содержание (объем) регулирования.

В соответствии со ст. 6 к ведению *федеральных органов государственной власти* отнесено, в частности, установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства; порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др., т.е. практически все институты трудового права, не связанные с установлением условий труда.

На федеральном уровне устанавливается также обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работников.

К полномочиям федеральных органов государственной власти отнесены также: определение основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и установление особенностей правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников.

Органы государственной власти *субъектов РФ* могут принимать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов. Заметим, что таких вопросов немного и они не носят принципиального характера. В качестве примера можно привести создание и регламентацию деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК).

Второе направление правотворческой деятельности субъектов Федерации в соответствии со ст. 6 ТК — это принятие законов по вопросам, не урегулированным федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ (опережающее регулирование), т.е. принятие законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти, в том случае когда федеральное законодательство еще не принято. После принятия федерального нормативного правового акта законодательство субъектов РФ должно быть приведено в соответствие с федеральным.

Разграничение полномочий между федеральным и региональным законодателем произведено на базе сложившихся традиций и фактически закрепляет уже существующее соотношение федеральных

и региональных нормативных актов, при котором федеральное законодательство выступает основным регулятором, а для регионального законодателя обеспечивается возможность учета местных особенностей в организации и использовании зависимого (несамостоятельного) труда.

Избранный в Трудовом кодексе подход учитывает ряд объективных факторов, обусловливающих определенную централизацию правового регулирования трудовых отношений, и в целом соответствует теоретическим представлениям, нашедшим отражение в современной юридической литературе. Однако некоторые конкретные вопросы соотношения федерального и регионального законодательства остались нерешенными.

Главной причиной такого положения, на наш взгляд, является отсутствие четкости в самой концепции разграничения полномочий. Это обстоятельство привело к изобретению довольно сложных конструкций, сочетанию элементов разных моделей разделения компетенции между федеральными и региональными органами власти и, как следствие, возникновению дополнительных проблем. В частности, не указано, что право на опережающее регулирование должно распространяться только на условия труда (обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий) и некоторые процедурные вопросы (порядок ведения коллективных переговоров, порядок заключения трудового договора и т.п.), что допускает возможность противоречивого развития системы источников трудового права. Чтобы избежать этого, необходимо более четко обозначить системные связи между федеральным и региональным законодательством.

Правотворческая компетенция субъектов Федерации по вопросам регулирования трудовых отношений видится следующим образом:

1) установление правового режима институтов, создаваемых на региональном уровне (трехсторонние комиссии, региональные соглашения и т.п.);

2) повышение уровня трудовых прав в узком смысле слова, т.е. прав, касающихся условий труда (установление дополнительных прав, их гарантий, льгот и преимуществ) за счет средств соответствующих бюджетов;

3) опережающее регулирование по вопросам установления условий труда (установление всех процедур в трудовом праве, включая порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, относится к полномочиям федеральных органов власти).

По важнейшим вопросам, имеющим принципиальное значение и связанным с правовым регулированием не только трудовых, но и иных общественных отношений (судоустройство, гражданский процесс, административно-правовые отношения и т.п.), субъекты Федерации также не должны принимать своих законов даже в случае отставания федерального законодателя от потребностей правового регулирования.

♦ Следующая проблема развития системы источников трудового права связана *с соотношением коллективного договора и локального нормативного акта*. Большинство вопросов, которые имеют значение на уровне организации, могут быть решены либо в коллективном договоре, либо в локальном нормативном акте. Коллективный договор обладает приоритетом перед локальным актом (ст. 8 ТК).

Эта совершенно правильная позиция, к сожалению, не нашла последовательного отражения в особенной части Трудового кодекса, который относит решение конкретных вопросов то к компетенции исключительно социальных партнеров (место и сроки выплаты заработной платы — ст. 136 ТК), то к компетенции работодателя (разделение рабочего дня на части — ст. 105 ТК). Зачастую локальные нормативные акты рекомендуется принимать в качестве приложений к коллективному договору (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и др.), что противоречит положениям общей части Трудового кодекса, совершенно правильно рассматривающей коллективный договор и локальный нормативный акт как самостоятельные виды источников трудового права.

Соотношение коллективного договора и локального нормативного акта должно, очевидно, строиться на следующих положениях:

1) коллективный договор и локальный нормативный акт являются самостоятельными видами источников трудового права;

2) коллективный договор обладает высшей юридической силой по сравнению с локальным нормативным актом;

3) сферы коллективно-договорного и локального регулирования в основном совпадают, однако есть некоторые различия в правотворческой компетенции социальных партнеров и работодателя. Эти различия основаны на существовании двух аспектов общественных отношений, включенных в предмет трудового права: тех, которые в большей степени характеризуют условия труда, и тех, что в основном направлены на организацию трудовой деятельности.

Первые, как правило, должны регулироваться коллективным договором (это условия оплаты труда, льготы и преимущества для

работников организации, дополнительные отпуска и т.п.), вторые — локальным нормативным актом (это акты, устанавливающие нормы труда, внутренний трудовой распорядок, должностные обязанности работников, режим рабочего времени).

Координация в системе источников трудового права связана и с установлением разумного соотношения между национальными и международными актами[1].

§ 3. Общая характеристика нормативных правовых актов

Нормативные правовые акты относятся к самым распространенным и значимым источникам трудового права. Как уже отмечалось, они различаются по своей юридической силе и соответственно — по месту в системе источников.

➢ **1.** Конституция РФ является специфическим источником трудового права. Она провозглашает базовые права человека в сфере труда, которые составляют основу соответствующих институтов трудового права. К их числу относятся:

право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30);

право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;

право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

право на защиту от безработицы;

право на отдых (ст. 37).

Кроме перечисленных прав, ст. 37 Конституции РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Положения ст. 37 выступают в качестве исходных начал правового регулирования трудовых отношений. Законодательство о труде направлено на развитие этих начал и создание системы гарантий трудовых прав работника.

---

[1] См. § 2 главы I, главу XVII учебника.

Среди положений ст. 37 необходимо выделить провозглашение свободы труда и запрещение принудительного труда.

Свобода труда выступает в качестве межотраслевого принципа правового регулирования общественных отношений, связанных с применением труда[1].

➢ **2.** Помимо закрепления основных трудовых прав и принципов трудового права нормы Конституции РФ имеют значение для построения системы источников трудового права. Так, ст. 15 Конституции РФ включает в правовую систему страны общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ. Для трудового права это положение очень важно, поскольку значительная часть прав человека — это трудовые права, такие как право на труд, право на отдых, на объединение и т.д. Эти права и механизм их реализации нашли отражение как в международных пактах, декларациях, так и в многосторонних международных договорах — конвенциях Международной организации труда. Признание их непосредственно действующими на территории РФ — свидетельство интеграции России в международное сообщество и доказательство ее приверженности общегуманистическим идеалам.

➢ **3.** Конституция РФ (ст. 72) относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на построение системы источников трудового права. Последняя состоит из блока федеральных нормативных актов и нормативных правовых актов субъектов РФ.

♦ *Трудовой кодекс РФ*, введенный в действие с 01.02.2002 и измененный **Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ**, является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 ТК имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

---

[1] См. § 1 главы III учебника.

Любая попытка оценить Трудовой кодекс неизбежно приводит к двум выводам: во-первых, эта оценка не может быть безусловно однозначной; во-вторых, она не может основываться на одной группе критериев. Попробуем сделать это с позиций оценки социально-политического значения Кодекса, его влияния на экономику и его юридического значения.

Социально-политическое значение Трудового кодекса определяется тем, что это Кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан Кодексом на создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства. Это позволяет сохранить трудовое право как самостоятельную отрасль права социальной защиты, его защитную функцию в обществе, вместе с тем сделать эту защиту адекватной конкретным социально-экономическим условиям (не чрезмерной, с одной стороны, и не недостаточной — с другой), т.е. придать определенную гибкость управлению трудом.

Сохранена основа трудового законодательства и основные трудовые права и гарантии работников, усилены некоторые элементы защиты трудовых прав с учетом современных экономических условий. Соблюден баланс между интересами работника и работодателя. В целом сохранены начала производственной демократии (участие в правотворческой и правоприменительной деятельности работодателя представительных органов работников).

С точки зрения влияния на экономику, разумеется, косвенного, можно говорить о снижении нагрузки на работодателя. В соответствии с положениями Трудового кодекса он более свободен в принятии решений (уже не требуется согласования с выборным профсоюзным органом). В ряде случаев снижены гарантии, которые предоставлялись за счет работодателя (например, гарантии работникам, получающим без отрыва от работы второе образование соответствующего уровня, предоставляются при наличии соглашения с работодателем). Расширены возможности заключения срочных трудовых договоров, круг оснований увольнения по инициативе работодателя. Работодатель не должен сохранять зарплату за работником, отвлекаемым на выполнение государственных или общественных обязанностей.

Останавливаясь на юридическом значении Трудового кодекса, надо отметить, что им предложено значительное число удачных правовых решений. В частности:

улучшена структура базового акта отрасли. Она (по сравнению с **КЗоТ**) стала более логичной, стройной, в большей мере соответствующей теоретическим представлениям о системе трудового права и международному опыту;

усилена дифференциация трудового законодательства (выделена специальная часть, предусматривающая особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников — вахтовиков, совместителей, руководителей, педагогов и т.п.);

при подготовке Кодекса проведена кодификация: в его состав включены положения некоторых федеральных законов, подзаконных нормативных актов, что позволило унифицировать правовое регулирование трудовых отношений и облегчить правоприменение;

решены некоторые проблемы, возникавшие на практике. В частности, ликвидированы пробелы в отношении регулирования труда руководителей, совместителей, надомников, работников, занятых у физических лиц и на малых предприятиях. Решен вопрос о суммировании основного и дополнительного отпусков и т.п.;

более детально регулируются многие аспекты трудовых отношений (рабочее время, время отдыха, материальная ответственность, некоторые вопросы заработной платы, трудовой договор, охрана труда, гарантии и компенсации);

в каждом разделе есть глава «общие положения», которая определяет понятия, принципы, государственные гарантии регулирования конкретных общественных отношений. Это создает полноту регулирования и позволяет в случае пробела использовать общие принципы или положения того или иного раздела, облегчает толкование нормативного материала;

учтены новые общественные явления (социальное партнерство, самозащита трудовых прав работников) и необходимость повысить ответственность работника за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей (ответственность за невыполнение условия об отработке определенного срока после получения образования за счет работодателя, за разглашение охраняемой законом тайны).

Вместе с тем сохранены традиции правового регулирования трудовых отношений. Устоявшиеся представления и проверенные нормы остались неизменными.

К сожалению, Трудовой кодекс был не лишен недостатков. На их устранение был направлен **Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ**.

♦ Наряду с Трудовым кодексом в сфере трудового права действуют другие *федеральные законы*. В их числе надо назвать:

Закон о занятости населения, который установил механизм реализации конституционного права на защиту от безработицы;

Федеральный закон от 01.05.99 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», предусматривающий порядок формирования специального трехстороннего органа, задачами которого являются ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики и т.д.

Нормы трудового права содержатся и в других федеральных законах. Так, **Закон о профсоюзах** предусматривает права профсоюзов по представлению и защите интересов работников на коллективных переговорах, при разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении локального регулирования и правоприменения. Ряд федеральных законов предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Например, Закон РФ от 19.02.93 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает более льготные условия труда для работников, вынужденных трудиться в суровых климатических условиях. **Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием** предусматривает особые условия труда для работников, непосредственно занятых на работах, связанных с детоксикацией, техническим обслуживанием, уничтожением химического оружия. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет условия привлечения к работе на территории РФ иностранных граждан. Примеры можно продолжить.

Все названные законы действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

♦ Для трудового права имеют значение некоторые *федеральные конституционные законы*. Например, Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» среди мер и временных ограничений, применяемых при введении

чрезвычайного положения, предусматривает запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 11). Запрещение забастовок может быть предусмотрено Указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения. В соответствии с Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении» на основании указов Президента РФ на территории, на которой введено военное положение, может быть осуществлено привлечение граждан к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями. Запрещаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

♦ Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Указами Президента регулируются некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы (в частности, порядок подготовки и проведения аттестации государственных гражданских служащих, порядок исчисления стажа, определения размера денежного содержания и др.). Указами утверждены некоторые уставы о дисциплине.

♦ Постановления Правительства РФ, как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также осуществление дифференциации в трудовом праве. Приведем некоторые примеры. Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» определен порядок заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановлениями Правительства РФ утверждено большинство уставов и положений о дисциплине (см., например, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии от 10.07.98 № 744). Большое количество постановлений Правительства РФ принимается по охране труда. Ими утверждаются положения о различных федеральных надзорах, перечни опасных и вредных работ, правила проведения

аттестации рабочих мест по условиям труда. Постановлением Правительства РФ утверждено и Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

♦ Последнее место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Они принимаются в соответствии с положениями о конкретных министерствах, регистрируются в Министерстве юстиции РФ и публикуются для общего сведения. Среди них особое место занимают акты Министерства труда и социального развития РФ[1], которые устанавливали некоторые условия труда (например, режим рабочего времени и времени отдыха для работников отдельных отраслей экономики), определяли типовые нормы труда, утверждали единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей народного хозяйства. Кроме этого, Минтруд России принимал акты нормативного толкования — разъяснения, обязательные для правоприменителей.

В сфере труда действуют также нормативные акты Министерства образования и науки РФ, Министерства финансов РФ и других министерств.

➢ **4.** Нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, в трудовом праве действуют акты, принимаемые в установленном законом порядке органами местного самоуправления и работодателем.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, принимаются в пределах предмета ведения местного самоуправления. Это комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования и содействие занятости. По этим вопросам, которые могут включать управление рынком труда, стимулирование труда в той или иной сфере и т.п., представительный орган местного самоуправления, глава муниципального образования, иные органы местного самоуправления в соответствии с уставом муниципального образования могут принимать нормативные правовые акты, которые вступают в силу с момента опубликования (обнародования) (ст. 19 Федерального закона от 28.08.95 № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»). В большинстве случаев они именуются

[1] Минтруд России в ходе проведения административной реформы ликвидирован. Его функции переданы Министерству здравоохранения и социального развития РФ.

решениями и постановлениями. Глава муниципального образования, главы администраций издают постановления и распоряжения, руководители структурных подразделений — приказы.

Акты органов местного самоуправления в сфере труда принимаются обычно по вопросам установления условий труда для работников муниципальных предприятий (например, постановление администрации г. Улан-Удэ от 01.03.2002 № 77 «О совершенствовании оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства г. Улан-Удэ»), заключения трудового договора с руководителем муниципального предприятия (например, постановление администрации г. Владимира от 20.04.99 № 90 «Об утверждении типового устава муниципального предприятия и типового контракта с руководителем муниципального предприятия»), содействия занятости (например, постановление администрации г. Владимира от 22.02.99 № 37 «О координационном комитете содействия занятости населения г. Владимира»). Встречаются нормативные правовые акты, устанавливающие квоты для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей. Большое внимание уделяется определению порядка регистрации трудовых договоров с работодателями — физическими лицами (см., например, постановление главы г. Дубны Московской области от 17.01.2002 № П-30 «О регистрации трудовых договоров, заключаемых с наемными работниками»)[1].

➢ **5.** Локальные нормативные акты. Специфическим источником трудового права выступает локальный нормативный акт, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции. Такой акт распространяется на всех работников данной организации или на отдельные категории работников, специально указанные в самом акте. Как правило, локальный нормативный акт принимается с учетом мнения представительного органа работников. Такой порядок устанавливается для принятия локальных нормативных актов, прямо названных в Кодексе, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах или в соглашениях, коллективном договоре.

Например, ст. 190 ТК предусматривает, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В тех случаях, когда законодательство или иные нормативные правовые акты не требуют учета мнения представителей работников, локальный акт может быть принят единолично работодателем.

[1] Ссылки на акты органов местного самоуправления даны по справочно-информационной системе «КонсультантПлюс. Региональное законодательство».

К подобным актам традиционно относят должностные инструкции, положение о персонале и некоторые другие.

По соглашению между участниками системы социального партнерства в коллективном договоре или соглашении может быть установлен иной порядок принятия локальных нормативных актов, а именно: утверждение по согласованию с представительным органом работников (ст. 8 ТК).

В отличие от коллективных договоров и соглашений, которые заключаются после проведения коллективных переговоров и действуют в течение определенного срока (до 3 лет), процедура принятия локальных актов не установлена, они могут быть как срочными (с указанным сроком действия), так и постоянными (без указания срока действия).

Основным назначением локальных актов является конкретизация законодательства о труде с учетом организации труда и условий конкретного предприятия (организации), повышение гарантий, предоставленных работникам законом и подзаконными актами, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя.

К *важнейшим локальным нормативным актам* относятся:

✓ локальные акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК);

✓ графики сменности, которые определяют чередование работников по сменам, устанавливают продолжительность смен, их количество, продолжительность междусменного перерыва. Принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 103 ТК);

✓ локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положения об оплате труда). Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК);

✓ правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, общие правила выполнения работы, соблюдения пропускного режима, прохождения медосмотров и т.п. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189 и 190 ТК);

✓ должностные инструкции. Утверждаются единолично руководителем организации, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении. Содержат квалификационные требования, права и обязанности работника, выполняющего работу по данной должности;

✓ инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК).

На практике получил распространение и такой локальный нормативный акт, как *положение о персонале*. Обычно оно принимается руководителем организации, в которой не заключается коллективный договор.

Положение о персонале представляет собой комплексный документ, определяющий и режим рабочего времени, и правила выполнения работ и поведения, и условия оплаты труда, и обязанности работников, т.е. сочетает в себе признаки нескольких видов традиционных локальных актов.

По решению работодателя (или по соглашению социальных партнеров) могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о порядке ведения коллективных переговоров в организации, положение об участии работников в управлении организацией, положение о комиссии по трудовым спорам, положение об общем собрании (конференции) работников организации и т.д.

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству. Акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

➢ **6.** Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство относится к предметам совместного ведения Федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ произведено нормой ст. 6 ТК.

Согласно указанной статье органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые

акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов, т.е. не касающимся:

основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений;

порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора;

видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

В том случае, когда по тому или иному вопросу не приняты федеральные законы или иные нормативные правовые акты, органы государственной власти субъекта РФ могут принять свои акты, которые после появления федеральных законов приводятся в соответствие с ними (ст. 6 ТК).

Региональные нормативные акты не могут устанавливать трудовые права и гарантии работникам ниже федерального уровня, а также иным образом противоречить Трудовому кодексу или иным федеральным законам. Дополнительные по сравнению с федеральным законодательством права и гарантии предоставляются за счет бюджета соответствующего субъекта Федерации.

Региональное законодательство состоит из законов субъектов РФ и иных нормативных правовых актов, принимаемых региональными органами государственной власти.

С начала 90-х гг. в субъектах РФ принято значительное число законов и иных нормативных актов в сфере трудовых отношений, однако они не имеют сколько-нибудь существенного значения для упорядочения трудовых отношений и выполняют функцию вспомогательного регулятора.

По характеру осуществляемого правового регулирования принимаемые субъектами Федерации нормативные акты можно разделить на четыре категории. К первой относятся законы, осуществляющие опережающее правовое регулирование. Ко второй — акты, законодательные и подзаконные, направленные на конкретизацию положений федерального законодательства с учетом региональных особенностей рынка труда, организации трудовой деятельности,

климатических условий и т.п. К третьей — акты, повышающие уровень трудовых прав и гарантий работников. К четвертой — нормативные акты, регламентирующие общественные отношения, имеющие исключительно региональное значение.

У каждой группы нормативных актов возникают соответствующие связи с актами федерального уровня.

♦ Опережающее правовое регулирование осуществляется по весьма ограниченному кругу вопросов и используется относительно редко. В качестве примера можно привести действующие в некоторых субъектах РФ (в Челябинской области и Республике Саха (Якутия)) законы об оплате труда, основной целью принятия которых являлось восполнение пробелов федерального законодательства, учет новых экономических условий при определении основных начал в организации оплаты труда.

♦ Характеризуя региональное законодательство, направленное на конкретизацию федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, надо отметить, что оно охватывает достаточно широкий круг проблем.

Конкретизация федеральных норм, как правило, осуществляется путем дополнения их содержания, доведения норм до логического завершения, создания механизма реализации положений федерального закона. Примером конкретизации может служить Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест». Этот Закон устанавливает размер квоты, порядок ее установления, условия и правила трудоустройства инвалидов, права и обязанности работодателей в связи с установлением и соблюдением обязанности соблюдать квоты. Таким образом, по существу закрепляется правовой механизм реализации соответствующих положений федеральных законов о занятости и о социальной защите инвалидов, устанавливающих обязанность работодателей квотировать рабочие места для инвалидов.

Региональное законодательство о труде довольно активно осуществляло деятельность по конкретизации федеральных законов, а иногда и подзаконных актов, что в определенной степени способствовало упорядочению правоприменения. С принятием Трудового кодекса эта деятельность теряет свою актуальность и вообще вряд ли может быть признана легальной, поскольку прямого указания о возможности конкретизации федеральных норм ст. 6 ТК не содержит, а из общего разграничения полномочий органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов это не вытекает.

♦ Следующая группа актов отражает сформировавшуюся тенденцию повышения уровня трудовых прав и гарантий работников. Однако эта тенденция проявляется весьма скромно, в основном в законодательстве о занятости.

♦ Четвертая, последняя, группа законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации регламентирует общественные отношения, относящиеся к предмету трудового права и имеющие региональное значение. Иными словами, в этих актах решаются вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Надо признаться, что ни положения ст. 6 ТК, ни сложившиеся тенденции регионального регулирования трудовых отношений не устанавливают критериев, которые помогли бы в конкретной ситуации определить, относится решение того или иного вопроса к полномочиям федеральных или региональных органов власти. Единственный вопрос, который решен достаточно четко, — это создание и регламентация деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий. Статья 35 ТК прямо относит регулирование соответствующих общественных отношений к полномочиям областных (краевых, республиканских) органов государственной власти, причем определяет и вид правового акта — закон и положение о территориальной комиссии.

Вопрос этот, по сути, решен на основе уже сложившейся практики: во многих субъектах РФ задолго до принятия Трудового кодекса действовали законы о социальном партнерстве. Основная часть норм указанных законов направлена на определение порядка создания и функционирования региональных, а в ряде случаев и территориальных трехсторонних комиссий.

Деятельность региональной комиссии ведется по двум основным направлениям: проведение коллективных переговоров и заключение соответствующих соглашений, т.е. осуществление коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, и проведение консультаций и принятие совместных или согласованных решений с органами государственной власти субъекта РФ.

Региональные законы регламентируют порядок создания и состав республиканских (областных, краевых, окружных) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, задачи, поставленные перед комиссиями, организацию их работы и полномочия[1]. Внимание

[1] Более детально деятельность комиссий, порядок принятия решений, правовое положение координатора комиссии и координаторов сторон, права и обязанности членов комиссии регулируются соответствующими положениями или законами.

регионального законодателя уделено также определению содержания различного уровня коллективно-договорных актов (соглашений и коллективных договоров) применительно к определению условий оплаты труда. Так, законы ряда субъектов РФ предусматривают, какие вопросы должны решаться в региональном — республиканском или областном соглашении, какие — в территориальном, отраслевом (межотраслевом) соглашении, что должно регламентироваться на локальном уровне при заключении коллективного договора. Например, Челябинский закон о социальном партнерстве предусматривает, что порядок индексации заработной платы устанавливается в областном межотраслевом тарифном соглашении, а виды, системы и размеры оплаты — в коллективном договоре.

В качестве примера можно привести Закон Архангельской области от 30.06.2004 № 245-31-ОЗ «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

§ 4. Нормативные соглашения

Нормативными соглашениями являются *особые договоры, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров, но содержат нормы права.*

➢ **1.** Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым — договорным — порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц.

В отличие от источников статутного права нормативное соглашение принимается по договоренности двух или нескольких субъектов права, как правило, не наделенных статусом органа государственной власти. Нормы соглашения являются результатом согласования волеизъявлений этих субъектов, отражением компромисса их интересов.

Регулятивное значение нормативных договоров признается государством. Об этом прямо говорится в законодательстве. Н.Г. Александров указывал, что «договоры нормативного содержания являются вторичными, производными» источниками права»[1], имея в виду именно признание (санкционирование) их в качестве таковых государством.

---

[1] *Александров Н.Г.* Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. Вып. VIII. М., 1946. С. 53.

Сфера действия нормативного соглашения по кругу лиц определяется обычно составом участвующих в его заключении субъектов.

В трудовом праве к нормативным соглашениям надо отнести *коллективный договор и соглашение*.

Сущность и социальная значимость коллективного договора и соглашения абсолютно равнозначны. Оба акта являются регуляторами трудовых отношений. И коллективные договоры, и соглашения заключаются в договорном порядке. Сторонами в широком смысле выступают работники и работодатели.

Трудовой кодекс определяет целый ряд положений, регулирующих заключение коллективных договоров и соглашений, которые являются общими для них. Это основные принципы социального партнерства (заключения коллективных договоров и соглашений (ст. 24), основные принципы соотношения законодательства и коллективных договоров, соглашений (ст. 9), порядок проведения переговоров (ст. 36-37), порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39). Объединяют указанные акты и общий порядок их регистрации в органах по труду (ст. 50), и одинаковая процедура разрешения разногласий, возникших при заключении или по поводу выполнения коллективного договора, соглашения (ст. 38, 398-418).

Одинаковы также правила изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений (ст. 44 и 49 ТК) и осуществления контроля за их выполнением (ст. 51).

Введение таких положений в законодательство свидетельствует о признании законодателем единой юридической природы коллективного договора и соглашения. Оба этих акта являются нормативными соглашениями, опосредующими процессы самоорганизации в гражданском обществе. Между коллективным договором и соглашением существуют определенные различия, однако они не затрагивают единой природы и правового значения указанных договоров[1].

---

[1] Различия касаются, в основном, процедуры заключения и сферы действия договорных актов. Так, коллективный договор по решению сторон может утверждаться на общем собрании (конференции) работников, соглашение же подписывается после окончания коллективных переговоров без какого-либо дополнительного утверждения или одобрения. При заключении коллективного договора представителем работников может выступать как профсоюзный, так и непрофсоюзный представительный орган работников. В коллективных переговорах по заключению соглашения со стороны работников выступают лишь профсоюзы и объединения профсоюзов. И наконец, коллективный договор всегда является двусторонним актом, в то время как соглашение может быть двух- и трехсторонним.

Важно отметить, что документы МОТ и законодательство значительного числа стран, определяя коллективный договор, включают в это понятие и договоры, заключаемые несколькими работодателями, т.е., по российской терминологии, отраслевые, региональные и прочие соглашения.

➢ **2.** Исследуя юридическую природу коллективно-договорного акта (коллективного договора или соглашения), необходимо различать *договорный порядок принятия* такого акта и его *нормативное содержание*. Коллективно-договорный акт заключается после проведения коллективных переговоров, т.е. сложного процесса согласования интересов сторон.

♦ Принципы социального партнерства, закрепленные в ст. 24 ТК, также характеризуют договорный порядок его заключения. Среди них можно выделить полномочность представителей сторон, равноправие сторон, свободу выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.

Содержание коллективно-договорного акта определяется консенсусом и отражает согласованную позицию сторон. Он подписывается обеими сторонами[1]. Контроль за выполнением коллективно-договорного акта осуществляется не только специально уполномоченными государственными органами, но и самими сторонами.

Все вышеизложенное характеризует рассматриваемый акт как соглашение, договор, заключаемый равноправными партнерами. Однако это договор особого рода. Основной его целью, и это прямо указано в законе, является регулирование социально-трудовых отношений, а главное, его содержание составляют нормы права.

♦ Правовые нормы коллективно-договорного акта, как и все нормы трудового права, устанавливают трудовые права работников и гарантии их реализации. Они обладают общими признаками правовой нормы — общего формализованного писаного правила поведения[2] — такими, как общеобязательность для участников соответствующих отношений, неперсонифицированность (обращение на неопределенное число однотипных случаев), периодичность действия (неисчерпываемость однократным применением)[3]. Они направлены

---

[1] В случае заключения трехстороннего соглашения оно подписывается всеми участниками коллективных переговоров, в том числе представителями органов исполнительной власти.

[2] *Алексеев С.С.* Теория права. М.: БЕК, 1995. С. 96.

[3] *Алексеев С.С.* Общая теория права. Т. II. М.: Юрид. лит., 1982. С. 31-36; Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Т. 3. М.: Юрид. лит.,

не на установление прав и обязанностей для участников конкретного правоотношения, а на регулирование определенной группы (вида) общественных отношений[1].

Нормативное содержание коллективно-договорного акта, как показывает анализ российской и зарубежной научной литературы, признается практически всеми исследователями. На этой же позиции стоит и законодательство большинства стран, определяющих правовые рамки осуществления коллективно-договорного регулирования.

В современных условиях значение коллективно-договорного акта определяется прежде всего его регулятивной ролью, включением в механизм правового регулирования.

➢ **3.** Практика заключения коллективных договоров и соглашений показывает, что эти акты в основном направлены на регулирование оплаты труда (за исключением оплаты труда работников бюджетной сферы) и установление дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и преимуществ. Иногда они конкретизируют положения законодательства.

♦ Повышение уровня льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, является характерным признаком коллективно-договорного регулирования. Соответствующие нормы направлены на повышение уровня гарантий в количественном выражении. Например, ст. 157 ТК предусматривает гарантированный размер оплаты времени простоя по вине работодателя, равный $^{2}/_{3}$ средней заработной платы работника. Повысить эту гарантию можно в коллективном договоре или соглашении, установив, что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка.

Другие нормы повышают уровень гарантий путем расширения круга работников, имеющих определенные права или преимущества, а также путем предоставления дополнительных прав, аналогичных закрепленным законодательством.

Конкретизация законодательных положений в коллективно-договорном акте связана либо с прямыми предписаниями закона, либо с закреплением в законодательном акте права (обязанности) без указания количественных значений и механизма реализации. Так, ст. 149 ТК предписывает производить доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры доплат

1973. С. 228-229; *Давид Р.* Основные правовые системы современности // Пер. с фр. и вступ. ст. В.А. Туманова. М.: Прогресс, 1988. С. 98, 99.

[1] Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М.: Госюриздат, 1962. С. 58-60; 79, 80.

и условия их выплаты фиксируются в коллективных договорах. Указанное требование закона выполняется посредством включения в коллективный договор нормы, устанавливающей, например, размер оплаты работы в ночное время.

Трудовое законодательство предусматривает также некоторые правила, которые не могут применяться без конкретизации. В соответствии со ст. 136 ТК заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Соблюдение этой нормы возможно лишь при установлении конкретных сроков выплаты в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

♦ Широкое распространение получили положения коллективных договоров и соглашений, направленные на социальное обслуживание или материальную поддержку работников, которые охватывают медицинское обслуживание и охрану здоровья, материальную помощь работнику в связи с семейными обстоятельствами, транспортные услуги, предоставляемые работодателем, или компенсацию транспортных расходов на проезд к месту работы и обратно, улучшение жилищных условий работников и др. Раздел о подобных социальных гарантиях включается во многие коллективно-договорные акты. С одной стороны, это свидетельство гуманитарной направленности коллективно-договорного регулирования, с другой — косвенное признание неблагополучной социальной обстановки и низкого уровня доходов трудящихся. Соответствующие нормы не являются прямыми регуляторами трудовых отношений, не устанавливают условий труда. Они регулируют отношения по социальному страхованию и оказанию социальной поддержки работникам.

В отличие от других источников права коллективно-договорный акт имеет комплексный характер. Наряду с нормами права он содержит обязательства сторон.

Обязательственная часть коллективного договора, соглашения в современных условиях претерпевает существенные изменения. Прежде всего, необходимо отметить, что законодатель в определении как коллективного договора, так и соглашения не упоминает об обязательственной части, перенося акцент на регулятивную, нормативную, часть коллективно-договорного акта. Это можно расценивать как признание второстепенного, вспомогательного значения обязательств, которые возлагаются на работодателя[1].

[1] См. § 4, 5 главы V учебника.

ГЛАВА V. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА[1]

§ 1. Понятие и принципы социального партнерства

Социальное партнерство — сложный социологический феномен. Оно, с одной стороны, *представляет собой систему сотрудничества работников и работодателей, с другой — идеологию такого сотрудничества*.

➢ **1.** Идея сотрудничества между основными классами общества, смягчения антагонизма между трудом и капиталом возникла достаточно давно и развивалась в трудах многих мыслителей, пытавшихся наметить пути конструктивного развития общественного производства, внедрить в сферу труда принципы социальной справедливости. В качестве предшественника теории социального партнерства, очевидно, надо назвать выдающегося французского социолога Эмиля Дюркгейма (1858-1917). Он впервые обосновал положение о существовании «органической» солидарности классов, основанной на разделении труда, подчеркивал необходимость создания профессиональных корпораций как специфических органов общественной солидарности. Взаимодействие профессиональных корпораций, по его мнению, позволит преодолеть антагонистические противоречия труда и капитала[2].

После Второй мировой войны идея классового сотрудничества получила свое практическое воплощение в странах Западной Европы в развитии государственной поддержки коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, участия работников в управлении организацией и формировании консультативных органов совместно с представителями работников и работодателей.

Основным назначением социального партнерства является создание и применение трудовых норм, регламентация труда. На это указывают специалисты различных областей знания[3].

---

[1] Глава подготовлена при информационной поддержке справочно-информационной системы «КонсультантПлюс».

[2] *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана; Примеч. В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.

[3] Например, А. Силин определяет социальное партнерство как «систему регулирования трудовых отношений» (*Силин А.* «Прокукарекали», а где дела? // Профсоюзы и экономика. 1997. № 5. С. 43); Г.Ю. Семигин — как «способ регулирования… социально-трудовых отношений» (*Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996. С. 12); И.Я. Киселев отмечает, что социальное сотрудничество — это взаимодействие партнеров в ходе создания и применения трудовых норм, как национальных, так и международных,

Некоторые авторы, претендующие на формирование междисциплинарного подхода к определению основ социального партнерства, рассматривают его как цивилизованную систему общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящуюся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления[1]. Таким образом, выделяется еще одно качество социального партнерства: его участники (социальные партнеры) вступают в общественные отношения. Эти отношения в силу своей значимости нуждаются в правовом регулировании. В связи с этим появляется юридический аспект социального партнерства.

Трудовой кодекс РФ включает специальный раздел, посвященный сотрудничеству в сфере труда, и предлагает легальное определение социального партнерства. В соответствии со ст. 23 это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Как видно из приведенного определения, ключевым словом сформулированного понятия выступает слово «отношения». Какие отношения между работниками и работодателями надо отнести к социально-партнерским? Очевидно, только те, в которых работники выступают как коллектив, обладающий общими интересами. Буквальное прочтение ст. 23 ТК приводит к выводу о том, что они должны быть связаны с регулированием отношений, входящих в состав предмета трудового права. Однако это существенно сужает представление о социальном партнерстве, которое можно сформулировать на основе анализа его форм (ст. 27 ТК).

♦ Отношения между представителями работников и работодателем (работодателями)[2], иначе называемые коллективными трудовыми отношениями, складываются по поводу:

а также при разрешении трудовых споров (*Киселев И.Я.* Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. М.: Академия труда и социальных отношений, 1995. С. 76).

[1] *Михеев В.А.* Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2001. С. 7.

[2] О сторонах и представителях сторон социального партнерства см. подробнее § 2 настоящей главы учебника.

✓ проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, соглашений или внесения в них дополнений, изменений;

✓ формирования постоянно действующих трехсторонних органов (комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, комитетов по занятости);

✓ проведения консультаций по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования законодательства о труде;

✓ участия представителей работников в управлении организацией;

✓ участия работодателя и представителей работников в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров;

✓ участия представителей работников и работодателя (работодателей) в разрешении коллективных трудовых споров;

✓ участия профсоюзов и объединений работодателей в управлении внебюджетными социальными фондами.

Таким образом, отношения между социальными партнерами, система которых названа законодателем социальным партнерством, гораздо многообразнее, чем их участие в установлении трудовых норм.

♦ *Социальное партнерство включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие — с участием органа государственной власти или органа местного самоуправления.* Этот вывод вытекает из анализа конкретных форм социального партнерства.

При этом надо иметь в виду, что в системе социального партнерства участвуют не все органы государственной власти, а лишь те из них, которые прямо указаны в Трудовом кодексе или иных федеральных законах, законах субъектов РФ. К ним относятся:

Правительство РФ (ст. 35 ТК);

Министерство труда и социального развития РФ[1], традиционно принимавшее участие в заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне;

администрация области (края), правительство республики, органы исполнительной власти городов федерального значения, автономной

[1] В настоящее время Минтруд России ликвидирован, его функции выполняет Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

области и автономных округов (в соответствии с законами субъектов РФ);

органы службы занятости, другие заинтересованные государственные органы (ст. 20 **Закона о занятости населения**).

Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих комиссий (комитетов), участвуют в заключении соглашений на соответствующих уровнях и т.п.

Целью взаимодействия социальных партнеров является согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Такие решения принимаются на разных уровнях (ст. 26 ТК) и имеют различный характер: это и нормативные соглашения (коллективные договоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке, и согласованные программы и планы, и государственные решения (законы, иные нормативные правовые акты, федеральные целевые программы), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров, и локальные нормативные акты, утвержденные совместно или с учетом мнения представителей работников, и правоприменительные акты, принимаемые с учетом мнения представителей работников.

➢ **2.** Принципами социального партнерства признаются:

✓ равноправие сторон;

✓ уважение и учет интересов сторон;

✓ заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

✓ содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

✓ соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

✓ полномочность представителей сторон;

✓ свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

✓ добровольность принятия на себя сторонами обязательств;

✓ реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

✓ обязательность исполнения коллективных договоров, соглашений;

✓ контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

✓ ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК).

Положения о принципах социального партнерства базируются на международно-правовых нормах о труде и сложившихся традициях ведения коллективных переговоров, участия в иных формах социального партнерства.

♦ Основным принципом социального партнерства выступает *равноправие сторон*.

Представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, обсуждению вопросов, касающихся труда и социального развития, созданию комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, иных органов социального партнерства.

Каждая из сторон может выступить инициатором проведения коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в содержании коллективного договора, соглашения, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений. Однако для создания представителям работников как более слабой в экономическом и социальном отношении стороны подлинно равных возможностей с работодателями законодательство предусматривает ряд гарантий для представителей работников. К ним, в частности, относятся обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ст. 32 ТК), запрещение уклоняться от ведения коллективных переговоров, обязанность предоставлять необходимую информацию и т.п.

♦ Одним из принципов социального партнерства названо *содействие государства* в укреплении и развитии сотрудничества сторон.

Роль государства в развитии системы социального партнерства весьма значительна. Органы исполнительной власти участвуют в деятельности трехсторонних комиссий, важные политические и правовые решения принимаются с учетом мнения социальных партнеров, представителям работников и работодателей оказывается содействие в поиске компромисса и взаимоприемлемых решений.

Содействие государства укреплению сотрудничества работников и работодателей, развитию различных форм социального партнерства проявляется и в закреплении на законодательном уровне

основных правил взаимодействия сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора.

♦ Стороны при ведении коллективных переговоров, в ходе проведения консультаций, осуществления локального регулирования трудовых отношений и использования других форм социального партнерства должны *соблюдать законы и иные нормативные правовые акты*. Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК), коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК), в коллективный договор должны включаться нормативные положения по прямому предписанию законов, иных нормативных правовых актов (ст. 41 ТК) и т.п.

♦ *Полномочность представителей сторон* выступает необходимым условием нормального функционирования механизма социального партнерства. Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны.

Представители сторон должны быть готовы к тому, чтобы подтвердить свои полномочия, представив соответствующие документы. Так, представители работников могут сослаться на устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза), заявления работников, не являющихся членами профессионального союза, уполномочивших выборный профсоюзный орган на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров.

Иные представители работников получают свои полномочия на представительство на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут представить решение (протокол) общего собрания (конференции).

Представители работодателя подтверждают свои полномочия приказом о назначении на должность (если речь идет о руководителе организации), приказами или иными актами о передаче полномочий (если в системе социального партнерства уполномочен участвовать член правления или совета директоров, иное должностное лицо организации), уставом объединения работодателей, положением о том или ином органе государственной власти или органе местного самоуправления (если на него возложено представительство интересов государственных либо муниципальных предприятий).

♦ *Свобода выбора* вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций и т.д. необходима для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Этот принцип базируется на положениях Конвенции МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).

Вместе с тем необходимо помнить, что свобода выбора не может быть безграничной. Круг вопросов, которые могут обсуждаться на коллективных переговорах и при проведении консультаций, ограничивается в соответствии с двумя критериями: во-первых, стороны не могут выходить за пределы компетенции работодателя (например, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах нельзя определять процедуру разрешения трудовых споров, как коллективных, так и индивидуальных), во-вторых, содержание переговоров и консультаций между социальными партнерами должно ограничиваться вопросами труда и социальной поддержки работников.

♦ Взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется *добровольно*. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации и т.п. Соответственно и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно.

Международная организация труда подчеркивает, что процедура ведения коллективных переговоров на добровольной основе исключительно важна и должна всемерно поощряться и поддерживаться[1].

Добровольность участия в системе социального партнерства проявляется и в том, что стороны независимо от органов государственной

[1] Свобода объединения и коллективные переговоры. Международная конференция труда. 81-я сессия. Женева, 1994. Пункты 235, 236.

власти выбирают формы сотрудничества и определяют степень взаимодействия. В одних случаях это только обмен информацией, в других — совместное принятие управленческих решений, в-третьих — использование всех возможных форм социального партнерства. Надо отметить, что ни одна форма социального сотрудничества не является для работников и работодателей обязательной. Вопреки распространенному мнению даже заключение коллективного договора в организации не признается безусловно обязательным. Стороны сами решают, есть ли необходимость в заключении договора, каким должен быть срок его действия, содержание и т.п.

♦ *Обязательства, принимаемые сторонами, должны быть реальными*. Это означает, что, заключая коллективный договор или соглашение, представители сторон должны оценивать возможность их выполнения. Нельзя включать в содержание коллективно-договорных актов положения, которые не могут быть выполнены с учетом финансово-экономических возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. Таким образом, законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к формированию содержания правовых актов, объективную оценку своих возможностей.

♦ Обязательность выполнения условий заключенных коллективных договоров и соглашений также выступает в качестве одного из принципов социального партнерства. Она обеспечивается как возможностью вступления в коллективный спор и объявления забастовки, так и установлением ответственности за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора (ст. 55 ТК).

Вспомогательными способами обеспечения выполнения условий договорных актов выступают контроль за их выполнением (ст. 51 ТК) и ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

§ 2. Стороны социального партнерства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства

➢ **1.** Сторонами социального партнерства *являются работники и работодатели* (ст. 25 ТК). Они заключают коллективные договоры и соглашения, создают органы социального партнерства, принимают на себя обязательства, их интересы подлежат согласованию.

Стороны социального партнерства — работники и работодатели — не могут действовать иначе, чем через своих представителей. В связи с этим законодатель включил в содержание Кодекса специальную главу, определяющую круг представителей сторон и их правовое положение.

1.1. Представители работодателя (работодателей)

♦ Представителем работодателя названы *руководитель организации или уполномоченные им лица*[1].

Руководитель организации в соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях, т.е. действует от его имени. От имени организации в трудовых отношениях может выступать не только руководитель (единоличный исполнительный орган организации), но и другие органы управления (например, правление или совет директоров), а также специально уполномоченные должностные лица. Определяется это учредительными документами организации или локальными нормативными актами.

Надо учитывать также возможность передачи полномочий исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему (ст. 69 **Закона об акционерных обществах**; ст. 42 **Закона об обществах с ограниченной ответственностью**).

Управляющая организация или управляющий (индивидуальный предприниматель) будут действовать от имени общества, в том числе и при осуществлении социального партнерства, если иное не предусмотрено уставом.

В последние годы приобретает актуальность еще один вид представительства. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления трудовые отношения с руководителем организации-должника прекращаются. Управление делами должника возлагается на внешнего управляющего или конкурсного управляющего (ст. 94, 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Соответственно внешний управляющий или конкурсный управляющий представляют интересы работодателя при заключении либо изменении коллективного договора, реализации права работников на участие в управлении организацией.

---

[1] В том случае, когда работодателем является индивидуальный предприниматель, он представляет свои интересы самостоятельно.

Такой вид представительства актуален скорее не для заключения коллективного договора, а для его изменения или обеспечения права работников на участие в управлении организацией.

При заключении коллективного договора в обособленном структурном подразделении представительство интересов работодателя осуществляется обычно по доверенности (в соответствии с приказом руководителя или уставом организации) руководителем соответствующего обособленного структурного подразделения, который действует от имени юридического лица. Однако в соответствии со ст. 40 ТК представлять интересы работодателя в этом случае может и иное лицо.

Руководитель организации от имени работодателя имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор. Это не исключает возможности делегирования им части полномочий другим лицам, привлечения к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений и т.п. Эти лица ведут коллективные переговоры, представляя интересы работодателя, но не принимают окончательных решений и не подписывают коллективный договор.

При участии в механизме социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях работодателей представляют соответствующие объединения.

♦ *Объединением работодателей* признается *некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления*.

В соответствии со ст. 3 **Закона об объединениях работодателей** объединение работодателей является самостоятельной формой некоммерческой организации, которая основана на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц). Предложенное определение позволяет выделить характерные черты объединения работодателей. Это организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками (ст. 2 Федерального закона от 12.01.96 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»). Она основана на членстве. Основной задачей объединения работодателей является представительство и защита интересов своих членов в коллективных трудовых отношениях.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам (ст. 4 **Закона об объединениях работодателей**). Закон называет следующие виды объединений работодателей:

общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей;

межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей;

региональное объединение работодателей;

региональное отраслевое объединение работодателей;

территориальное объединение работодателей;

территориальное отраслевое объединение работодателей.

Для взаимодействия социальных партнеров на самом высоком уровне (образование РТК, заключение генерального соглашения и т.п.) выделяется особый вид объединения работодателей — общероссийское. Оно создается на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляет свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

Вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, запрещается (ст. 6 указанного Закона).

Объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, проводимых на уровне региона, отрасли, территории, а также на федеральном уровне при заключении или изменении соглашений. Они представляют интересы своих членов при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, которые выступают в качестве органов социального партнерства (ст. 35 ТК). Они же от имени работодателей принимают участие в разрешении коллективных трудовых споров интересов, т.е. споров, возникших при заключении или изменении соглашений (ст. 398-408 ТК).

Статья 13 **Закона об объединениях работодателей** предусматривает и другие права объединений, в частности право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления; вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке; принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения; проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики.

Объединение работодателей, будучи некоммерческой организацией, не отвечает по обязательствам своих членов. Не может оно и гарантировать выполнение работодателями принятых на себя обязательств. Объединение работодателей осуществляет лишь представительские функции, правовые последствия его действий наступают для членов объединения. Этот принцип находит подтверждение и в правилах определения сферы действия соглашений (ст. 48 ТК), поэтому объединение работодателей не может участвовать в разрешении спора права — разногласий по поводу невыполнения соглашений.

♦ Интересы государственных и муниципальных предприятий в системе социального партнерства также представляют объединения работодателей, а вот государственные и муниципальные учреждения и другие организации, финансируемые из бюджета, могут быть представлены соответствующими *федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ*, иными государственными органами, органами местного самоуправления (ст. 34 ТК).

На практике интересы государственных учреждений обычно представляет государственный орган отраслевого управления — министерство.

Органы исполнительной власти и органы местного самоуправления могут быть уполномочены на представительство законодательством, например законом, определяющим особенности хозяйствования в той или иной сфере, или специальным решением работодателей.

Все представители работодателей в системе социального партнерства обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, заключению соглашений от имени представляемых, однако при формировании постоянно действующих трехсторонних комиссий участвуют только объединения работодателей (ст. 35 ТК). Следовательно, именно они могут принимать участие в консультациях, получать информацию, направлять предложения о принятии законов и т.п.

По сложившейся практике в региональные трехсторонние комиссии также входят объединения работодателей, а не иные представительные органы. Это нашло отражение в целом ряде законов субъектов РФ. Кстати, ч. 3 ст. 35 ТК прямо предусматривает, что деятельность региональных комиссий осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. Таким образом, полномочия органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, представляющих интересы работодателей, по участию в деятельности трехсторонних органов на уровне субъектов Федерации определяются в конечном счете региональным законодательством.

Об участии указанных представительных органов в деятельности территориальных трехсторонних и отраслевых комиссий Трудовой кодекс не упоминает. Очевидно, этот вопрос должен решаться в положениях о соответствующих комиссиях.

1.2. Представители работников

Основными представителями работников *выступают профсоюзы и их объединения, профсоюзные организации.*

Профсоюзные организации и профсоюзы действуют через свои органы.

В соответствии с **Законом о профсоюзах** это органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации (ст. 3). Органом профессионального союза может быть и профсоюзный представитель (доверенное лицо) — профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

На федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях при заключении соответствующих соглашений, проведении консультаций и согласовании направлений социально-экономической

политики работников представляют только профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов (региональные, общероссийские).

♦ Для взаимодействия *на федеральном уровне* по согласованию основных направлений социально-экономической политики, заключению генерального соглашения, организации работы РТК создаются *общероссийские объединения профсоюзов.* В соответствии со ст. 3 **Закона о профсоюзах** общероссийским объединением (ассоциацией) профсоюзов признается добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ.

Общероссийское объединение профсоюзов создается добровольно на основе учредительного договора и устава. В уставе должны быть указаны наименование, цели и задачи объединения, состав участников, территория, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность, порядок образования профсоюзных органов и их компетенция и др.

♦ Интересы работников организации при осуществлении социального партнерства, как правило, представляет *первичная профсоюзная организация*. Как указано в ст. 30 ТК, первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов. Это общее правило. Однако законодатель устанавливает и исключения: в некоторых случаях первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах. Статья 37 ТК предусматривает три случая, когда профсоюзные организации (созданный ими единый представительный орган) выступают в коллективных переговорах от имени всех работников данного работодателя:

1) когда в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников (ч. 3);

2) когда две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган (ч. 2);

3) когда на общем собрании (конференции) работников избрана первичная профсоюзная организация, которой поручено вступить в коллективные переговоры от имени всех работников (ч. 4).

При этом передача первичной профсоюзной организации полномочий от имени работников, не являющихся членами профсоюза, не производится. В указанных случаях профсоюз осуществляет представительство всех работников независимо от членства в профсоюзе в силу прямого указания закона.

Трудовой кодекс предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Представительство первичными профсоюзными организациями всех работников организации (индивидуального предпринимателя) в иных формах социального партнерства Трудовым кодексом не предусмотрено, что отличается от ранее действовавших правил.

Это недостаток действующего законодательства, однако он может быть исправлен в коллективном договоре либо соглашении.

♦ В тех случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, допускается создание на общем собрании (конференции) работников иного представителя (представительного органа). Такой орган (представитель) избирается тайным голосованием из числа работников организации (индивидуального предпринимателя).

Такие же правила действуют в том случае, когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием (конференцией) представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров.

По смыслу ч. 1 ст. 31 ТК *представителем работников* при отсутствии первичной профсоюзной организации либо ее малочисленности может выступать как *представительный орган*, так и *специально избранные работники — представители.* Решение этого вопроса, а также вопросов о составе представительного органа, его наименовании, сроке полномочий и т.п. отнесено к компетенции общего собрания (конференции).

Очевидно, в крупных организациях приоритет будет отдаваться созданию представительных органов, действующих на постоянной основе. Для представительства небольших коллективов, видимо, достаточно избрания одного или нескольких представителей.

В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся» (1971) наличие выборных представителей

работников не может использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, сотрудничество между профсоюзными и иными представителями должно поощряться.

Это положение международного трудового права воспринято российским законодательством: наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК). Статья 16 **Закона о профсоюзах** провозглашает сотрудничество принципом отношений между профсоюзами, первичными профсоюзными организациями и их органами и другими представительными органами работников. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы организации (п. 2 ст. 16 Закона).

Работодатель несет соответствующие обязанности по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников (ст. 32 ТК). В соответствии со ст. 377 ТК работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам помещение для проведения собраний (конференций), предоставить возможность размещения информации и т.п. Аналогичное положение содержится в ст. 28 **Закона о профсоюзах**. Конкретные обязательства работодателя могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях.

Аналогичные условия должны создаваться для избранных представителей работников (представительного органа) в случае отсутствия или малочисленности первичной профсоюзной организации.

➢ **2.** Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства.

Социальное партнерство — явление многогранное. Оно может развиваться как *двустороннее взаимодействие* и как *сотрудничество на основе трипартизма*, т.е. участия в системе социального партнерства органов государства и органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления участвуют в создании и деятельности постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня. Их участие в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать государственное и договорное регулирование.

Они выступают не в качестве социальных партнеров, а как третий независимый участник консультаций или переговоров, оказывающий содействие сторонам трудовых отношений в поиске взаимоприемлемых решений, представляющий и защищающий интересы общества в целом, учитывающий мнения сторон при определении государственной политики, принятии управленческих и правовых решений.

«Второстепенная» роль органов государства и органов местного самоуправления проявляется и в том, что они участвуют далеко не во всех формах социального партнерства. Работники и работодатели часто сотрудничают без привлечения третьей стороны. Во-первых, все взаимодействия в рамках организации осуществляются на двусторонней основе. Во-вторых, заключение соглашений также может осуществляться на двусторонней основе без привлечения государственных органов или органов местного самоуправления, если представители работников и работодателей так решат (ст. 45 ТК).

Поэтому они не признаются сторонами социального партнерства, не получают никаких прав и не несут обязательств по заключенным с их участием соглашений. Единственным исключением из этого правила являются случаи, когда соответствующие органы сами выступают в качестве работодателей или представляют интересы работодателей в соответствии со ст. 34 ТК.

§ 3. Система и формы социального партнерства

➢ **1.** Система социального партнерства включает *сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации* (ст. 26 ТК).

Каждому уровню соответствует установленная законом задача по регулированию трудовых отношений.

Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально-отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться: генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение.

На уровне организации заключается коллективный договор.

Следует отметить, что перечисление названных уровней в Трудовом кодексе не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления.

Помимо заключения коллективных договоров и соглашений на каждом уровне может осуществляться сотрудничество в иных формах. Например, консультации и обмен информацией могут проводиться на всех уровнях, создание трехсторонних органов социального партнерства возможно на всех уровнях, кроме организации.

Следует отметить, что перечисление названных уровней в ст. 26 ТК не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления.

➢ **2.** *Формы социального партнерства*, определенные Трудовым кодексом, представляют собой конкретные виды взаимодействия представителей работников и работодателей. В соответствии со ст. 27 ТК социальное партнерство осуществляется в форме:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Это лишь основные формы сотрудничества. Помимо них можно назвать создание на паритетных началах органов для решения конкретных социальных проблем, например комитетов (комиссий) по охране труда, координационных комитетов по занятости, участие в управлении внебюджетными социальными фондами.

Остановимся подробнее на формах взаимодействия социальных партнеров.

Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов (коллективных договоров и соглашений) выступают главной формой социального партнерства. Это реализация работниками в лице их представителей и работодателями права на осуществление коллективно-договорного регулирования.

Указанная форма социального партнерства направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой стороны — на упорядочение трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений осуществляется на всех уровнях социального партнерства, начиная с федерального и кончая уровнем организации.

2.1. *Коллективными переговорами* в соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) считаются *переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой*, в целях:

а) определения условий труда и занятости и (или)

б) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися и (или)

в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Право работодателей и представительных организаций работников на коллективные переговоры признано МОТ. Оно предполагает возможность начать переговоры и участвовать в них на равноправной основе.

Право на ведение коллективных переговоров, в том числе на проявление инициативы по их началу, принадлежит обеим сторонам социального партнерства: ст. 21 ТК предоставляет такое право работникам в лице их представителей, а ст. 22 ТК — работодателю. Статья 36 ТК подчеркивает, что и представители работников, и представители работодателя (работодателей) имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров.

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

♦ Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры, т.е. выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально-трудовых отношений).

Коллективные переговоры ведутся *специальными комиссиями*, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе. Комиссии, ведущие коллективные переговоры, можно разделить на два вида:

постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действующие на трехсторонней основе;

комиссии для ведения коллективных переговоров, создаваемые на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора или соглашения.

Оба вида комиссий признаны органами социального партнерства (ст. 35 ТК). Различия между ними проявляются в продолжительности их деятельности (одни действуют постоянно, другие создаются лишь на период ведения коллективных переговоров), в составе (постоянно действующие комиссии всегда создаются на трехсторонней основе, комиссии для ведения коллективных переговоров могут быть как трехсторонними, так и двусторонними) и, наконец, в характере деятельности. Комиссии для ведения коллективных переговоров создаются с определенной целью, само их наименование ярче всего свидетельствует о той деятельности, которую они осуществляют. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются многофункциональными органами. Наряду с коллективными переговорами и заключением соглашений на определенном уровне эти комиссии проводят консультации, участвуют в подготовке законопроектов и т.д.

Порядок создания постоянно действующих комиссий определяется законодательством (федеральным и региональным) о комиссиях соответствующего вида.

Формирование комиссии для ведения коллективных переговоров осуществляется на основе положений ст. 35-37 ТК и зависит от уровня ведения переговоров.

В организации комиссия создается из представителей работников и представителей работодателя.

В том случае, когда работников представляет одна профсоюзная организация, охватывающая более половины работников, комиссия создается из представителей этой организации и лиц, представляющих работодателя.

Специальные правила установлены для создания комиссии при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. Законодатель исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию

на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Соответственно в отрасли должно действовать одно отраслевое соглашение. Отличие от ранее действовавшей нормы заключается в том, что в создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

♦ Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах с первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников.

Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющие более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников и, соответственно, участвуют в формировании комиссии по ведению коллективных переговоров.

Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяют более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции).

При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного (непрофсоюзного) представителя (представительный орган).

Кодекс не определяет, кто созывает общее собрание (конференцию). Этот вопрос в соответствии с принципами социального партнерства решается по соглашению сторон. Например, возможна ситуация, когда один из профсоюзов обращается к работодателю с просьбой созвать собрание (конференцию).

Избранная на общем собрании (конференции) профсоюзная организация или иной представительный орган участвуют в формировании комиссии по коллективным переговорам.

В том случае, когда интересы работников *представляет* наиболее *представительная* профсоюзная организация, созданный в добровольном порядке единый представительный орган или профсоюзная организация по выбору собрания (конференции) работников, обеспечивается право других профсоюзных организаций на получение информации о вступлении в коллективные переговоры с работодателем и участие в переговорах путем создания единого представительного органа (если он не был создан) или вступления в уже созданный единый представительный орган.

Таким образом, еще раз подчеркивается необходимость сотрудничества, согласования позиций и требований всех профсоюзных организаций, действующих в рамках организации.

Это в полной мере согласуется с позицией Комитета экспертов МОТ, которые подчеркивают необходимость предоставления возможности всем профсоюзам (в том случае, когда ни один из них не объединяет более 50% работников) принять участие в коллективных переговорах[1].

На процедуру создания (изменения состава) единого представительного органа отводится пять дней. Если в течение указанного срока извещенные надлежащим образом профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, комиссия по ведению коллективных переговоров формируется без их участия, однако в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров за ними сохраняется право присоединиться к коллективно-договорному процессу.

Такой же подход должен применяться при наличии в обособленном структурном подразделении нескольких профсоюзных организаций.

На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу.

Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного

[1] Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ, 1995. С. 113.

профсоюза к наиболее представительному. Разрешение подобных разногласий может быть осуществлено только на основе соглашения между профсоюзами, иного способа урегулирования конфликта законодательство пока не предусматривает.

После определения представителей работников можно приступить к созданию комиссии по ведению коллективных переговоров. В соответствии со сложившейся практикой она состоит из равного количества представителей сторон.

Коллективные переговоры проводятся в комиссии в том порядке и в те сроки, которые стороны избрали (ст. 37 ТК).

♦ Комиссия при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободна в выборе предмета регулирования — общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах.

Ограничение круга дискуссионных вопросов может рассматриваться как решение, несовместимое с Конвенцией МОТ № 98. Однако свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров — регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений; компетенции работодателя и прямых предписаний закона. Надо отметить, что достаточно большое число статей Трудового кодекса так или иначе упоминают коллективно-договорные акты, указывая на возможность или закрепляя обязанность урегулировать те или иные вопросы в коллективном договоре или соглашении. Например, ст. 116 ТК предусматривает право установить дополнительный отпуск для работников в коллективном договоре; ст. 320 ТК предписывает устанавливать женщинам, работающим в районах Крайнего Севера, сокращенную рабочую неделю.

В ходе ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для определения состава информации необходимо применить норму ст. 53 ТК. Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях.

Необходимо иметь в виду, что МОТ принята Рекомендация № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров.

Рекомендация указывает на цель предоставления информации — достижение взаимопонимания сторон, устанавливает принцип отбора сведений — все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, к положению трудящихся, а также содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся:

общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения;

описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия;

возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

общие условия труда;

правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

и другие.

Помимо обязанности предоставлять необходимую информацию на участников коллективных переговоров возложено обязательство не разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Законодательство выделяет три основных вида сведений (информации), которые охраняются как тайна. Это государственная тайна, охрана которой предусмотрена **Законом о государственной тайне**, коммерческая тайна и служебная тайна, которые охраняются в соответствии с гражданским законодательством (ст. 139 **ГК**), **Законом о коммерческой тайне**. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами. В частности, ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или служебную тайну, предусмотрена уголовным законодательством (ст. 183, 283 **УК**).

♦ Лица, участвующие в коллективных переговорах, не только несут дополнительные обязанности, связанные с их проведением, но и пользуются специальными гарантиями.

Прежде всего, необходимо определить круг лиц, на которых распространяются установленные гарантии.

Лицами, участвующими в коллективных переговорах, надо признать:

уполномоченных работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии должностных лиц;

работников (членов профсоюзных органов), направленных в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников;

экспертов, специалистов, посредников, принимающих участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Указанные лица пользуются следующими гарантиями:

1) на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев они освобождаются от основной работы;

2) на этот период сохраняется средний заработок;

3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

Статья 39 ТК предусматривает сохранение места работы и среднего заработка на период не более 3 месяцев, т.е. предполагается, что коллективные переговоры должны быть проведены в этот срок и завершены подписанием коллективного договора или соглашения.

Оплата услуг экспертов, специалистов, посредников, которые оказывают сторонам содействие в согласовании условий и подготовке проекта коллективного договора, соглашения, производится представителями той стороны, которая пригласила их для участия в коллективных переговорах. По соглашению сторон, нашедшему отражение в коллективно-договорном акте, оплата услуг указанных участников переговоров может быть возложена на работодателя (объединение работодателей, иного представителя работодателей) (ст. 39 ТК).

♦ Для представителей работников установлены дополнительные гарантии, связанные с возможностью их преследования за осуществление представительских полномочий.

В период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка, указанные действия должны быть согласованы с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюз (совет трудового коллектива, иной орган) должен дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в том числе временный), увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением увольнения за виновное поведение (п. 5, 6, 8, 11 ст. 81 ТК).

Применяя указанные гарантии, необходимо иметь в виду Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 по делу о проверке конституционности положений ч. 2 ст. 170 и ч. 2 ст. 235 Кодекса законов о труде РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросом Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда г. Кемерово.

В указанном Постановлении Конституционный Суд РФ обосновал необходимость соблюдения соразмерности между ограничением прав работодателя и теми общественно значимыми целями, для достижения которых такое ограничение вводится.

С учетом этого можно отметить, что отсутствие согласия представительного органа работников на применение дисциплинарного взыскания, перевод или увольнение работника, участвующего в проведении коллективных переговоров, не должно рассматриваться как абсолютное запрещение совершить указанные правоприменительные действия. В противном случае, видимо, допустимо ставить вопрос о лишении работодателя возможности в судебном порядке защищать свои права и законные интересы, т.е. ограничении конституционного права на судебную защиту.

♦ По общему правилу коллективные переговоры должны завершиться подписанием коллективного договора или соглашения. Однако это возможно лишь в том случае, когда представители сторон пришли к согласию по всем вопросам, вынесенным на обсуждение. К сожалению, такое завершение переговоров не является единственно возможным.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол

разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в примирительном порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров.

Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы также в ходе дополнительных переговоров после заключения коллективного договора (ст. 40 ТК).

2.2. Второй формой социального партнерства, названной в ст. 27 ТК, является *проведение взаимных консультаций* по ряду вопросов.

Консультации между социальными партнерами традиционно осуществлялись на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК). Так, в качестве одной из задач Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), которая формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», названо проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

Консультации проводят и региональные трехсторонние комиссии, создаваемые в соответствии с законодательством субъектов РФ. Например, Закон г. Москвы от 22.10.97 № 44 «О социальном партнерстве» предусматривает создание Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эта комиссия активно сотрудничает с органами государственной власти субъекта РФ, в частности проводит консультации по выработке и реализации социально ориентированной политики экономических преобразований в Москве.

Консультации могут проводиться и территориальными трехсторонними комиссиями, которые формируются на основе регионального законодательства о социальном партнерстве.

Отдельные законодательные и иные нормативные правовые акты предусматривают проведение консультаций социальных партнеров в иных формах, например, ст. 21 **Закона о занятости населения** предусматривает участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.

В частности, по предложению профессиональных союзов органы исполнительной власти, работодатели проводят взаимные консультации по проблемам занятости населения. По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ предусмотрен новый вид консультаций — консультации, проводимые с участием сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения, работодателя, который отказывается присоединиться к данному соглашению, действующей у него первичной профсоюзной организации и федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 48 ТК).

Консультации на локальном уровне проводятся в рамках участия работников в управлении организацией. Проведение консультаций предусматривается, например, ст. 372, 373 ТК при осуществлении локального регулирования трудовых отношений или расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

В указанных случаях выборному профсоюзному органу, представляющему интересы работников, предоставляется право выразить свое мнение. Если выборный профсоюзный орган не согласен с содержанием проекта локального нормативного акта или с решением работодателя об увольнении, в течение 3 дней после получения мотивированного мнения работодатель проводит с ним дополнительные консультации.

Консультации должны проводиться и при решении вопроса о присоединении к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению (ст. 48 ТК).

Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные случаи проведения консультаций с представителями работников, например при решении вопроса о проведении реорганизации предприятия, признании его банкротом, осуществлении массового увольнения работников. Консультации проводятся с целью учета законных интересов работников при принятии управленческих решений и обеспечения соблюдения их трудовых прав.

2.3. В качестве следующей формы социального партнерства названо *участие работников в управлении организацией*. Такое взаимодействие работников и их представителей с работодателем осуществляется, как это ясно из самого наименования, исключительно на локальном уровне. В соответствии со ст. 52 ТК за работниками

закреплено право непосредственно или через свои представительные органы участвовать в управлении организацией.

Участие работников в управлении организацией должно обеспечить возможность влияния на принимаемые работодателем решения.

Трудовой кодекс выделяет несколько форм участия, которые могут использоваться на практике (ст. 53 ТК). К сожалению, законодательство не отличается четкостью при разделении форм социального партнерства и форм участия работников в управлении. Так, проведение консультаций названо и в качестве самостоятельной формы социального партнерства (ст. 27 ТК), и в качестве формы участия работников в управлении (ст. 53 ТК). То же самое можно сказать и о разработке и заключении коллективного договора. К тому же и само участие в управлении организацией признается формой социального партнерства.

Вряд ли можно будет четко разграничить такие формы участия работников в управлении организацией, как проведение консультаций и учет мнения, поскольку консультации проводятся в процессе соблюдения процедуры учета мнения представителей работников.

Указанные противоречия тем не менее не должны влиять на использование всех возможных видов взаимодействия работников и работодателей, поскольку главная идея концепции социального партнерства — создание системы всестороннего сотрудничества сторон. Выбор формы сотрудничества носит второстепенный характер и в основном зависит от волеизъявления сторон.

♦ В качестве форм участия работников в управлении организацией ст. 53 ТК называет (помимо проведения консультаций и заключения коллективного договора) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом либо коллективным договором, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, участие в заседаниях органов управления организации при рассмотрении внесенных предложений, иные формы, установленные работодателем и работниками в коллективном договоре, локальном нормативном акте, учредительных документах.

Мнение представительного органа работников учитывается при принятии некоторых локальных нормативных актов, например при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК), принятии локального

нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК), локального нормативного акта, устанавливающего нормы труда (ст. 162 ТК), правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК), инструкций по охране труда (ст. 212 ТК).

Представительный орган работников участвует также в установлении повышенных размеров оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК), а также за работу в ночное время (ст. 154 ТК); в определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196).

Процедура учета мнения представительного органа работников предусмотрена ст. 372 ТК.

При осуществлении правоприменительных действий учитывается мнение лишь выборного профсоюзного органа, иные представители работников не участвуют в решении вопросов введения неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК), увольнения работников, являющихся членами профсоюза (ст. 82 ТК), привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК), определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК), принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК), увеличения продолжительности вахты (ст. 299 ТК).

♦ Одной из форм участия работников в управлении организацией является получение от работодателя информации по вопросам реорганизации или ликвидации организации, изменения технологических или организационных условий труда, которые могут повлечь изменение существенных условий трудового договора, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Информацию должны получать как профсоюзные, так и иные представители работников, поскольку не предусмотрено иного.

Перечень, предложенный ст. 53 ТК, является примерным. Стороны по соглашению могут расширить его.

2.4. Своеобразной формой социального партнерства является *участие представителей работников и работодателя (работодателей) в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров*.

Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

При разрешении индивидуальных трудовых споров представителями работников и работодателя на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (ст. 384-389 ТК).

При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура рассмотрения спора: по соглашению сторон из их представителей создается примирительная комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража, проводят переговоры по определению минимума необходимых работ (услуг), переговоры в ходе проведения забастовки с целью урегулирования существующих разногласий (ст. 398, 401-404 ТК). Все эти действия необходимо рассматривать как сотрудничество сторон спора, их участие во внесудебном разрешении коллективного трудового спора.

2.5. Помимо указанных форм в соответствии с законодательством и сложившейся практикой используются:

✓ создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов;

✓ участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами;

✓ рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов.

♦ В соответствии со ст. 20 **Закона о занятости населения** создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Их основная задача — выработка согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях. Членами таких комитетов являются представители объединений профессиональных союзов, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Организация и порядок работы комитетов определяются представленными в комитетах сторонами.

В качестве примера можно привести организацию деятельности координационного комитета содействия занятости населения г. Москвы, созданного согласно ст. 7 Закона г. Москвы «О социальном партнерстве».

Координационный комитет содействия занятости населения Москвы формируется Правительством Москвы, общегородскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов, общегородскими объединениями (ассоциациями) работодателей.

В его функции входит содействие разработке и реализации программ по проблемам занятости, разрабатываемых в системе социального партнерства Москвы; проведение консультаций и экспертизы проектов нормативных актов органов исполнительной власти Москвы по проблемам занятости. Он принимает рекомендации в адрес Правительства Москвы, общегородских объединений (ассоциаций) профсоюзов, общегородских объединений (ассоциаций) работодателей, других общественных организаций по проблемам занятости в Москве.

По соглашению сторон могут создаваться другие двусторонние или трехсторонние органы, способствующие развитию социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений по отдельным направлениям. Например, ст. 218 ТК предусматривает создание в организациях комитетов (комиссий) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и работников. Деятельность комитета (комиссии) направлена на обеспечение требований охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, содействие работе службы охраны труда в организации.

♦ Социальные партнеры участвуют в управлении внебюджетными социальными фондами. **Закон о профсоюзах** предусматривает право профсоюзов на участие в управлении государственными внебюджетными фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов. **Закон об объединениях работодателей** (ст. 13) устанавливает, что 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 РФ.

Положение о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства РФ от 12.02.94 № 101, предусматривает, что правление Фонда является коллегиальным органом. В состав правления Фонда среди прочих представителей входят 7 представителей от общероссийских объединений профсоюзов и 4 — от работодателей (п. 22).

♦ В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров направлять свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. У работодателей или органов государственной власти, органов местного самоуправления возникает обязанность такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда — провести консультации или переговоры с профсоюзом.

Законодательством о профессиональных союзах предусматривается право профессиональных союзов, их объединений на выдвижение предложений о разработке, внесении изменений и дополнений в проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, о принятии законов и других нормативных актов, касающихся социально-трудовой сферы. Они имеют право участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями и их объединениями своих предложений (ст. 11 **Закона о профсоюзах**).

Предложения профессиональных союзов в связи с массовым высвобождением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством РФ порядке (ст. 21 **Закона о занятости населения**).

Общероссийские объединения профсоюзов или территориальные объединения организаций профсоюзов высказывают свое мнение (которое подлежит учету) о необходимости и масштабах привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы (ст. 12 **Закона о профсоюзах**).

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (ст. 12 **Закона о профсоюзах**).

Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями по развитию

санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта (ст. 15 указанного Закона) также может осуществляться в форме внесения предложений.

Объединения работодателей в соответствии со ст. 13 **Закона об объединениях работодателей** также могут вносить предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, а также участвовать в их разработке.

Законом о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и региональными законами о социальном партнерстве предусмотрена возможность внесения в федеральные органы государственной власти предложений о принятии законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, участия РТК и региональных трехсторонних комиссий в подготовке разрабатываемых законопроектов.

Российская трехсторонняя комиссия может участвовать по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания РФ.

Трудовой кодекс предусматривает участие РТК в принятии некоторых решений Правительства РФ. Это совершенно новая форма социального сотрудничества, активно включающая представителей работников и работодателей в процесс нормотворчества. В частности, с учетом мнения РТК утверждаются перечни производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК); особенности порядка исчисления среднего заработка для отдельных категорий работников или в особых обстоятельствах (ст. 139 ТК). С учетом мнения РТК Правительство РФ определяет перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК), перечень профессий творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов (ст. 153); перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК), и др.

♦ Еще одна форма социального партнерства предусмотрена ст. 35^1 ТК, введенной **Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ**. Это участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Под органами социального партнерства в данном случае понимаются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений — Российская трехсторонняя, областные, краевые, республиканские и территориальные комиссии. В тех случаях, когда соответствующие комиссии не созданы, их правами по участию в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда наделяются соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) и объединения работодателей.

Этим правам корреспондирует обязанность государственных органов (федеральных и региональных) и органов местного самоуправления обеспечить условия для их реализации.

Порядок участия в разработке и обсуждении указанных правовых актов в общих чертах определен ч. 2 и 3 ст. 35^1 ТК. Проекты соответствующих правовых актов направляются в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а при их отсутствии — профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей. Последние принимают решения, отражающие их мнение по поводу представленных проектов, замечания и предложения, и доводят их до сведения органов, разработавших соответствующие проекты.

Государственные органы и органы местного самоуправления обязаны рассматривать и учитывать решения органов социального партнерства (или социальных партнеров) при принятии окончательного решения.

Более детально порядок участия трехсторонних комиссий (профсоюзов и объединений работодателей) в разработке правовых актов должен быть определен федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Необходимо, в частности, определить сроки направления проектов правовых актов в органы социального партнерства, сроки и форму принимаемых трехсторонними комиссиями решений, способ их учета органами государственной власти или органами местного самоуправления.

§ 4. Коллективный договор

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Его заключение — право социальных партнеров. В каждой организации (у индивидуального предпринимателя) вопрос о принятии коллективного договора решается самостоятельно, иными словами — стороны не обязаны заключать коллективный договор, если ни одна из них не проявила инициативы о вступлении в коллективные переговоры.

➢ **1.** *Коллективный договор направлен на регулирование социально-трудовых отношений, т.е. общественных отношений, входящих в предмет трудового права*: трудовых отношений, а также иных, непосредственно связанных с ними отношений. К последним относятся отношения по организации и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя и др. (ст. 1 ТК).

В коллективном договоре могут решаться вопросы оплаты труда (формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий, компенсаций; установление механизма индексации заработной платы); занятости (в том числе условия и порядок переобучения работников, условия высвобождения работников); рабочего времени и времени отдыха (в частности, в коллективном договоре может быть определен режим рабочего времени, введен суммированный учет рабочего времени, установлена продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определен дополнительный отпуск за счет средств организации).

Один из разделов коллективного договора обычно посвящен улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи. В нем могут найти отражение вопросы соблюдения интересов работников при приватизации организации, предоставлении или сохранении за уволенными работниками ведомственного жилья; экологической безопасности.

Коллективный договор может устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; проведение мероприятий по оздоровлению и организации отдыха работников и членов их семей.

Наряду с указанными выше положениями коллективный договор, как правило, содержит положения, устанавливающие порядок

взаимодействия социальных партнеров, т.е. регулирует коллективные трудовые отношения. Например, устанавливает порядок и периодичность осуществления контроля за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

По указанным вопросам стороны могут предусмотреть в коллективном договоре как нормы права, так и обязательства, которые исчерпываются однократным выполнением, например перечисление определенных денежных сумм для приобретения спецодежды, проведение ремонта в производственных помещениях, предоставление представительному органу работников помещения и т.п.

Обязательства по общему правилу возлагаются на работодателя.

Работники не несут дополнительных обязательств по коллективному договору, они выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором. В дополнение к этому работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, при условии его выполнения (ст. 41 ТК). Такая оговорка не имеет большого практического значения, поскольку реализация права на забастовку связана именно с нарушением коллективного договора, соглашения (ст. 409 ТК).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов (ст. 41 ТК). Однако при определении его содержания необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например, устанавливать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, который в соответствии со ст. 6 ТК определяется федеральными органами государственной власти.

Помимо этого, необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со ст. 9 ТК коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, предусмотренный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По сложившейся практике и согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников.

Кроме конкретных норм и обязательств коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименование сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

➢ **2.** Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. Необходимость заключения коллективного договора в обособленных структурных подразделениях возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

Обособленными структурными подразделениями организации признаются филиалы и представительства (ст. 55 **ГК**), иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает.

При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация.

➢ **3.** Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами. Трудовой кодекс устанавливает лишь некоторые обязательные элементы этой процедуры. Так, при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию.

Очевидно, что это правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а следовательно, и предоставление работникам предусмотренных для них льгот, преимуществ, соответствующих условий труда).

Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо предметом коллективного трудового спора.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

В остальном стороны свободны определить порядок заключения коллективного договора. Он может быть вынесен на утверждение общего собрания (конференции) работников организации (обособленного структурного подразделения) или заключен работодателем и профсоюзной организацией или единым представительным органом работников без утверждения трудовым коллективом.

Заключенный коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК).

➢ **4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с данным работодателем, независимо от того, когда они поступили на работу (до заключения коллективного договора или после), какой режим работы для них установлен (неполное рабочее время, ненормированный рабочий день и т.д.), какова характеристика возникшей трудовой связи (работник по основному месту работы, по совместительству и т.п.).

Такой подход, во-первых, вводит принятую в большинстве стран с рыночной экономикой модель «один работодатель — один коллективный договор» и снимает проблему возможности необоснованной дифференциации условий труда по признаку членства в профсоюзе; во-вторых, лежит в русле давней российской традиции: до 1992 г. в КЗоТ РСФСР было предусмотрено распространение коллективного договора на всех работников организации; в-третьих, охват всех работников коллективным договором в наибольшей степени соответствует назначению этого акта создать дополнительную по сравнению с законодательством систему защиты работников.

➢ **5.** Коллективный договор является актом срочного действия, он по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет (ст. 43 ТК).

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

а) самим фактом подписания договора;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора, но каждый раз на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим от имени работодателя коллективный договор, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации в иных формах и смене формы собственности организации коллективный договор действует лишь в течение своеобразного гарантийного периода — до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора.

Например, коллективный договор заключен 15 января 2006 г. сроком на 3 года, следовательно, датой окончания его действия будет 15 января 2009 г. Однако в сентябре 2007 г. (т.е. задолго до окончания срока действия коллективного договора) началась реорганизация в форме слияния. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации. После внесения в Реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него организаций, образовавших его путем слияния, договор утратит силу, если стороны не договорились о продлении срока его действия.

Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации (за исключением реорганизации в форме преобразования) или сразу после ее проведения по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный

орган общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор (ст. 17 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения (т.е. после проведения коллективных переговоров) либо в порядке, определенном сторонами в коллективном договоре.

§ 5. Соглашение

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

➢ **1.** Приведенное определение подчеркивает регулятивное значение соглашений, которые содержат нормы трудового права. В зависимости от уровня заключения соглашения устанавливают либо конкретные условия труда соответствующих категорий работников, либо общие обязательства сторон по обеспечению определенных трудовых прав и гарантий.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (ст. 46 ТК).

В соглашение могут включаться положения об оплате труда, развитии социального партнерства, условиях и охране труда, режимах труда и отдыха, других условиях труда, определенных сторонами (ст. 46 ТК).

Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий. Это правило относится главным образом к представителям работодателей, поскольку они от лица последних принимают на себя обязательства по обеспечению установленных соглашением условий труда.

Представители работодателей должны действовать в пределах предоставленных им полномочий, в противном случае может встать вопрос о действительности заключенного соглашения.

Соглашения в зависимости от уровня и состава участников могут быть генеральными, межрегиональными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми) (ст. 45 ТК). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях. По выбору сторон могут заключаться и другие соглашения.

Генеральное и региональное соглашения по сложившейся практике заключаются на трехсторонней основе и, по существу, определяют основные направления социально-экономической политики и программу законодательных работ на период своего действия.

Межрегиональные соглашения являются новым видом соглашений, которые заключаются сравнительно редко.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение, заключаемое как на федеральном, так и на региональном уровне (на территориальном уровне такие соглашения заключаются довольно редко), определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте РФ, и их содержание. Например, Закон г. Москвы «О социальном партнерстве» предусматривает заключение Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, окружных соглашений.

Соглашения могут быть *двусторонними* — заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и *трехсторонними* — заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

➢ **2.** Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Помимо общих правил проведения коллективных переговоров, предусмотренных ст. 37 ТК, стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения соглашения.

Особое внимание законодатель уделяет согласованию государственных интересов с интересами социальных партнеров. Это проявляется в установлении сроков заключения соглашений, предусматривающих бюджетное финансирование. Такие соглашения могут заключаться и часто заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики, других отраслей.

При финансировании из федерального бюджета соглашения должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального бюджета в Федеральное Собрание РФ. При финансировании из регионального или территориального бюджетов соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов (ст. 47 ТК).

➢ **3.** Соглашение является актом срочного действия, оно по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет.

Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон. Как правило, соглашение вступает в силу с момента его подписания (ст. 48 ТК).

➢ **4.** Действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от участия представителей сторон в его заключении: соглашение распространяется только на тех работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей на участие в коллективных переговорах по заключению данного соглашения.

Это означает, что члены соответствующего объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. Работодатели, которых могут представлять органы государственной власти или органы местного самоуправления (ст. 34 ТК), выполняют заключенное соглашение, если они уполномочили указанные органы на представительство своих интересов или если в соответствии с законодательством эти органы признаются их представителями в системе социального партнерства.

На работников действие соглашения распространяется, если они состоят в трудовых отношениях с работодателями, его заключившими.

Часть 3 ст. 48 ТК предусматривает специальные правила действия соглашения в отношении работодателей, прекращающих свое членство в объединении работодателей или вступающих в него. Для

того чтобы предотвратить возможность злоупотребления правами члена соответствующего объединения работодателей и ориентировать работодателей на ответственное отношение к взаимодействию с профессиональными союзами (их объединениями), закон устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Равно и работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение, обязан соблюдать его положения.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели и профессиональные союзы (объединения профсоюзов). Такое присоединение оформляется соглашением сторон — работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к соглашению — добровольная процедура.

При заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне допускается возможность их распространения на всех работодателей соответствующей отрасли по решению Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Такое правило предусмотрено в целях унификации условий труда работников отрасли, установления единой системы социальных гарантий для всех трудящихся, работающих в одинаковых производственных условиях.

Механизм распространения действия отраслевого соглашения основан на принципе добровольности.

Предложение о присоединении к соглашению публикуется в официальных изданиях, например в «Российской газете».

Для решения вопроса о добровольном присоединении к отраслевому соглашению отводится 30 календарных дней.

Если работодатель (работодатели) не ответил в течение 30 дней или согласился присоединиться к заключенному отраслевому соглашению, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении.

Если работодатель в этот срок направил в Минздравсоцразвития России отказ присоединиться к соглашению (отказ должен быть представлен в письменной форме с приложением протокола консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной

организации по этому вопросу), представители работодателя и действующего у него выборного органа первичной профсоюзной организации могут быть приглашены для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Участие в консультациях обязательно. В этом случае вопрос о присоединении к соглашению полностью или частично решается на основе состоявшегося обсуждения.

Сторонам предоставлено право продлить действие соглашения на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

Соглашение любого вида изменяется и дополняется в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила внесения изменений и дополнений могут быть определены сторонами в соглашении.

ГЛАВА VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. Понятие и значение трудового договора

➢ **1.** Трудовой договор — центральный институт трудового права. Его значение подчеркивается Трудовым кодексом, который содержит пять глав, посвященных трудовому договору. Ими определяются понятие и стороны трудового договора, его содержание, виды трудового договора, правила оформления приема на работу, гарантии его заключения, изменение трудового договора, а также прекращение трудовых отношений.

Положения Трудового кодекса о трудовом договоре реализуют одно из основных прав человека и гражданина — право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой — учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее необходимых ему работников.

♦ Свобода труда не предполагает обязательного заключения трудового договора. Можно вообще не заниматься трудовой деятельностью или выполнять работу в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица. Однако по масштабу применения трудовой договор — преобладающая форма реализации свободы труда, поскольку только такой договор влечет за собой возникновение трудового отношения, с которым связаны важнейшие социальные права: право на заработную плату в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на отпуск, право на пособия по временной нетрудоспособности и др.

Свобода труда, реализуемая в форме трудового договора, несовместима с принудительным трудом и с дискриминацией в сфере трудовых отношений.

Конституция РФ запрещает принудительный труд (ст. 37). Этот запрет реализуется в различных законах и иных нормативных правовых актах — федеральных и субъектов РФ. Статья 1 **Закона о занятости населения** предусматривает, что незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. Из Уголовного кодекса РФ исключена статья

об ответственности за уклонение от общественно полезного труда (в законодательстве такое уклонение называлось тунеядством). Запрещение принудительного труда содержится и в Трудовом кодексе, причем не в статье «Основные трудовые права и обязанности работников», как было предусмотрено в **КЗоТ**, а в ст. 4, где помимо запрещения принудительного труда дается определение его понятия, которое в основном идентично соответствующим формулировкам Конвенции МОТ № 29[1].

♦ Все граждане должны иметь равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Эта задача решается путем установления запрета на любые мотивы, кроме деловых качеств работника, которые могут влиять на заключение трудового договора. Трудовой кодекс, запрещая дискриминацию в сфере труда, не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство прав в этой сфере. Вначале перечисляются пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, политические убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям, а далее указывается (в общей форме) на иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников. Это означает, что любой мотив, а не только упомянутый в Трудовом кодексе (ст. 3), является нарушением равных возможностей в сфере труда, если он не относится к деловым качествам работника.

Для граждан, реализующих свои трудовые права, особое значение (учитывая существующую практику приема на работу) имеет такой мотив ограничения прав, как место жительства. Отсутствие регистрации по месту жительства не может быть основанием для отказа в приеме на работу. Такие отказы противоречат Конституции РФ, гарантирующей гражданам равенство прав и свобод независимо от места жительства.

Наряду с перечислением обстоятельств, которые не могут влиять на решение вопроса о приеме на работу, Трудовой кодекс указывает правила, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение — обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета при приеме на работу

[1] См. § 2 главы III настоящего учебника.

различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных норм, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в суд с требованием устранить дискриминацию. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут также требовать компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

➢ **2.** Трудовой договор является универсальным основанием возникновения трудовых отношений. Его заключают как лица наемного труда, так и участники товариществ, акционеры, если деятельность соответствующих хозяйствующих субъектов основана на их личном труде.

♦ Применительно к товариществам данный вывод был подтвержден Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску Гладких, Кузнецовой и др. к товариществу «Ариадна» о взыскании заработной платы. Первоначально дело рассматривал Коминтерновский районный суд г. Воронежа, который в иске отказал. Это решение было оставлено в силе Судебной коллегией Воронежского областного суда и Президиумом того же суда. Отказывая в удовлетворении иска, суды исходили из того, что законодательством и уставом товарищества не предусмотрено обязательное трудовое участие работников товарищества в его деятельности, и поэтому спорные отношения между ними и товариществом должны регулироваться гражданским законодательством. Верховный Суд РФ,

не согласившись с таким решением, указал, что закон четко разграничил отношения, вытекающие из трудового договора, и отношения работника с хозяйственным товариществом, возникшие из членства. В последнем случае имеются в виду отношения, связанные с созданием товарищества, распределением прибыли, участием в управлении товариществом, которые регулируются гражданским законодательством. Участник товарищества является его работником, если отношения с товариществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь имущественным вкладом и получением части прибыли. Отношение, основанное на личном труде участника товарищества, — сфера действия трудового законодательства.

♦ Трудовой договор заключают также работники акционерных обществ независимо от того, являются они акционерами или лицами, не имеющими акций. Их различие относится к сфере регулирования имущественных отношений. Акционер, уволенный из акционерного общества, продолжает участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам компетенции собрания, а также имеет право на получение дивидендов, а в случае ликвидации общества — право на получение части его имущества. В совместном постановлении Пленумов ВС РФ № 6 и ВАС РФ № 8 от 01.07.96 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» указано, что прекращение трудовых отношений с акционерами не влечет за собой изменения статуса данного лица как акционера.

♦ Вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, не должны регулироваться гражданским законодательством.

Отраслевая принадлежность правовых норм определяется прежде всего содержанием регулируемых отношений, а не формой регулирования. Трудовой кодекс содержит важное правило о том, что во всех случаях, когда в судебном порядке доказано, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяется трудовое законодательство.

➢ **3.** Подчеркивая значение трудового договора как основного юридического факта, а в большинстве случаев и единственного, с которым связано возникновение трудовых отношений, следует учитывать, что в ряде случаев основание возникновения трудового отношения не исчерпывается трудовым договором. Его заключению предшествуют иные юридические факты:

избрание (выборы) на должность;

избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначение на должность или утверждение в должности;

направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

судебное решение о заключении трудового договора;

фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

♦ *Избрание (выборы) на должность,* по которой выполняется работа (трудовая функция), предусматривается, как правило, в законах или иных нормативных правовых актах. В отдельных случаях указание о занятии должности путем выборов содержится в учредительных документах организации. В качестве примера сложного фактического состава, выступающего основанием возникновения трудового отношения, можно привести положение **Закона об акционерных обществах**, согласно которому единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор) или единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) и коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) избираются общим собранием акционерного общества, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. С избранными лицами заключается трудовой договор, который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

♦ В некоторых законах, иных нормативных правовых актах или уставах (положениях) организаций указано, что *замещение* соответствующих *должностей* производится *по конкурсу.* Такой порядок предусмотрен, в частности, для замещения должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия[1]. Трудовой договор заключается с победителем конкурса. Если работник, подлежащий избранию по конкурсу, не избран, с ним нельзя заключить трудовой договор. Заключение трудового договора при отсутствии конкурса, требуемого по закону или в соответствии с иным нормативным правовым актом, уставом (положением) организации, не влечет за собой возникновения трудового отношения.

---

[1] См. постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234.

♦ Одно из оснований возникновения трудовых отношений представляет сложный фактический состав, включающий в себя акт *назначения на должность* и трудовой договор. Такой состав применяется, в частности, при назначении на должность руководителя представительства и филиала. Согласно ст. 55 **ГК** в данном случае руководитель назначается юридическим лицом.

♦ *Направление на работу* уполномоченными законом органами *в счет установленной квоты* в качестве юридического факта, влияющего на возникновение трудового отношения, осуществляется для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности с устройством на работу. Так, **Закон о защите инвалидов** устанавливает для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). С лицами, направленными на работу органами местного самоуправления в счет этой квоты, работодатель обязан заключить трудовой договор.

♦ *Судебное решение* играет роль юридического факта в возникновении трудового отношения при необоснованном отказе в приеме на работу. Такой отказ может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор.

♦ Статья 67 ТК обращает внимание на ситуации, когда работник приступил к работе *с ведома* или *по поручению работодателя* или его представителя, не заключив предварительно трудовой договор в письменной форме. *Фактическое допущение* к работе считается юридическим фактом, который обязывает работодателя оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

➢ **4.** *Трудовой договор* — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и самим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим

соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

В этом определении понятия трудового договора обращают на себя внимание такие признаки, как выполнение работы по обусловленной трудовой функции и выполнение такой работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

Указанные признаки дают возможность отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, — договора подряда, договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договора возмездного оказания услуг и др.

Так, в отличие от трудового договора, заключенного с работником для выполнения любой работы, относящейся к его трудовой функции, *гражданско-правовые договоры имеют целью выполнение конкретной работы.* Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка означает соблюдение работниками режима рабочего времени, исполнение распоряжений работодателя. При гражданско-правовых договорах конкретная работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка. Исполнитель работ не связан режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы ее выполнения.

Отличаются трудовые договоры от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда. По трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, данным трудовым договором. По гражданско-правовым договорам вознаграждение выплачивается по окончании работы, если достигнут результат, предусмотренный соглашением сторон.

В определении понятия трудового договора, содержащегося в Трудовом кодексе (ст. 56), отсутствует термин «контракт». В свое время этот термин был введен законодателем как синоним трудового договора, чтобы подчеркнуть отсутствие между ними особенностей, ибо на практике контракт нередко рассматривался как отдельный вид трудового договора, который допускал снижение социальных гарантий работникам. Однако попытки рассматривать контракт как особую разновидность трудового договора продолжали иметь место. Таким образом, чтобы обеспечить единство правового регулирования трудовых отношений, контракт был исключен из правового оборота.

Трудовой кодекс, регулируя возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений, использует только понятие «трудовой договор».

➢ **5.** Трудовой договор заключается между работником и работодателем.

5.1. *Работником* всегда является физическое лицо, достигшее 16 лет, за исключением случаев: если подросток оставил в соответствии с федеральным законом обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью. Допускается заключение трудового договора и с лицами, достигшими 14 лет. Такой договор может быть заключен с учащимися для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, если имеется согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

В театрально-зрелищных организациях и в кинематографии допустимо — с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключить трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Предельный возраст для заключения трудового договора, как правило, не установлен. Имеется лишь определенный круг работ и должностей, для которых предусмотрен предельный возраст. Так, согласно **Закону о государственной гражданской службе** предельный возраст пребывания на гражданской службе — 65 лет.

5.2. Трудовой кодекс предусматривает, что *работодателем* может быть физическое либо юридическое лицо. Иной субъект может выступать в качестве работодателя, если в соответствии с федеральным законом он наделен правом заключать трудовые договоры.

♦ Большинство работодателей — юридические лица. *Физические лица* являются работодателями, если они занимаются предпринимательской деятельностью без образования юридического лица

или используют труд других лиц в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (например, для выполнения работы секретаря, шофера и др.). Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, — 18 лет. С этого возраста согласно **ГК** наступает полная дееспособность. Возможны случаи, когда физическое лицо выступает в качестве работодателя — индивидуального предпринимателя и до достижения 18 лет. Это связано с тем, что закон допускает при определенных обстоятельствах вступление в брак до 18 лет и гражданин, не достигший этого возраста, приобретает согласно ст. 21 **ГК** дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями. Трудовой кодекс в интересах развития малого бизнеса выделил из числа работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями. Они приравнены к работодателям — юридическим лицам. В отличие от работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, индивидуальный предприниматель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, в личном качестве заключает коллективный договор, а также осуществляет иные права и обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК. Индивидуальный предприниматель вправе заключать с лицами, поступающими к нему на работу, срочный трудовой договор, если численность работников не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек.

♦ Чтобы организация могла быть работодателем, она должна отвечать признакам *юридического лица*. В соответствии со ст. 48 **ГК** юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Все организации, выступающие в качестве юридического лица, подразделяются на коммерческие, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и некоммерческие, не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Организационно-правовыми формами *некоммерческих организаций* являются потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды. Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации и с этой даты оно может выступать в качестве работодателя.

В настоящее время действует Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», который исходит из нормативно-явочного порядка образования юридического лица: регистрирующий орган только проверяет соответствие представленных документов перечню, предусмотренному законом. Он не вправе запрашивать дополнительные документы и тем более решать вопрос по существу — создавать или не создавать юридическое лицо. Решение об отказе в государственной регистрации может быть обжаловано в судебном порядке.

Правовое положение юридического лица определяется его уставом, либо учредительным договором и уставом, либо только учредительным договором. Поскольку в учредительных документах юридических лиц предусматриваются, как правило, предмет и цели их деятельности, они играют важную роль в определении профессионально-квалификационного состава работников, с которыми работодатель может заключать трудовые договоры.

В связи с тем, что Трудовой кодекс в качестве работодателей называет юридических лиц, — их филиалы и представительства не могут быть работодателями. Согласно ст. 55 **ГК** филиалы, представительства не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им полномочий. Их руководители выступают в гражданском обороте по доверенности юридического лица.

У руководителя филиала, представительства может быть доверенность, предоставляющая ему право приема и увольнения работников, однако и в этом случае он не является работодателем. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства выступает юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению. Если он не уполномочен осуществлять

прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом.

Права и обязанности работодателя в трудовом отношении непосредственно осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Все иные работодатели реализуют свои права и обязанности через органы управления. В государственных и муниципальных унитарных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником (либо уполномоченным собственником органом) и ему подотчетен. В негосударственных организациях права и обязанности работодателя осуществляют его исполнительные органы управления.

§ 2. Содержание трудового договора

➢ **1.** Ключевой для определения содержания трудового договора является ст. 57 ТК.

Договорное регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. Это означает, что исходные положения, фиксирующие минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, которые установлены законодательством, обязательны для сторон трудового договора в силу самого факта его заключения. Условия, обусловленные сторонами трудового договора при его заключении, в свою очередь подразделяются на обязательные и дополнительные. *Обязательные условия* необходимы для любого трудового договора. В отличие от них *дополнительные условия* — это те, которые могут быть в договоре, а могут и не быть. Это не означает, что дополнительные условия не носят обязательного характера. Включенные в трудовой договор, они имеют такую же юридическую силу, как и обязательные условия. Но отсутствие договоренности о дополнительных условиях при переговорах о заключении трудового договора не всегда означает его незаключение. Здесь возникают разные ситуации. Возможен и такой вариант, когда согласие по дополнительным условиям не достигнуто, но трудовой договор тем не менее заключен, поскольку стороны договорились об обязательных условиях договора. Стороны свободны в установлении содержания условий трудового договора. Имеется лишь одно ограничение: *трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством.* Нельзя, например, в трудовой договор включать условие о предоставлении работнику отпуска меньшей

продолжительности, чем 28 календарных дней, об установлении размера тарифной ставки 1-го разряда на уровне ниже минимального размера оплаты труда, если работник полностью отработал определенную на соответствующий период норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда). Если такие условия есть в трудовом договоре, то они не должны применяться.

Классификация условий труда на обязательные и дополнительные, широко используемая в правоприменительной практике, в настоящее время имеет законодательное закрепление.

➢ **2.** Рассмотрим подробнее перечень обязательных условий, содержащийся в ст. 57 ТК, хотя он не носит исчерпывающего характера. Возможны и другие обязательные условия, если они предусмотрены в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

♦ Перечень обязательных условий начинается с указания:

✓ *места работы* — наименование организации, куда принимается работник.

При приеме на работу в филиал, представительство в трудовом договоре указывается как наименование филиала, представительства, так и наименование юридического лица, обособленным структурным подразделением которого является филиал или представительство.

Определение места работы без указания структурного подразделения организации или конкретизации места работы имеет практическое значение. В этих случаях работодатель вправе перемещать работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручать ему работу на другом механизме или агрегате без его письменного согласия. Такое одностороннее перемещение согласно ст. 72^1 ТК является правом работодателя;

✓ *даты начала работы*. Заключение трудового договора не означает фактического исполнения трудовых обязанностей. На практике нередки случаи, когда имеется разрыв во времени между двумя этими датами. Если имеется договоренность о начале работы позже даты заключения трудового договора, то все правовые последствия, связанные с возникновением трудового отношения, определяются со дня начала работы. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу, т.е. на следующий рабочий день после дня его подписания работником и работодателем.

Часть 4 ст. 61 ТК предусматривает последствия неявки работника на работу в установленный день. В этом случае работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, т.е. считать его незаключенным, без каких-либо условий. В настоящее время отменено правило об аннулировании трудового договора лишь при неявке работника к установленному сроку в течение недели без уважительных причин.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

✓ трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Трудовой договор воспроизводит соответствующие наименования должностей, профессий и специальностей, предусмотренных в штатном расписании. На практике не всегда наименование должности в штатном расписании тождественно ее наименованию в нормативном правовом акте, дающем право на те или иные льготы. В результате работники теряют право на льготы или приобретают эти льготы с большими трудностями. Трудовой кодекс предусматривает, что в тех случаях, когда в соответствии с федеральными законами работа по определенным должностям, специальностям или профессиям связана с предоставлением различных льгот либо наличием каких-либо ограничений, наименование этих должностей, специальностей или профессий должно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Впредь до принятия таких справочников при заключении трудового договора следует руководствоваться Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37, и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.85 № 31/3-30. Если в содержании работ на рабочем месте имеются работы, соответствующие характеристикам работ, охватывающих две и более профессии или должности, то наименование профессии (должности), на которую принимается работник, рекомендуется определять по профессии (должности) с наибольшим удельным весом в общем объеме работ;

✓ компенсаций работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях. В трудовом договоре с работниками, занятыми на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, должны быть указаны средства, компенсирующие воздействие вредных условий на их организм: нормы выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, право на бесплатное лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда и иные компенсации и льготы, которые работодатель предоставляет работнику;

✓ условий оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом составляет существенное условие трудового договора. Ее размер определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. При всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всей территории РФ. Максимальным размером заработная плата не ограничивается. В трудовом договоре предусматриваются конкретный размер тарифной ставки, должностного оклада, все надбавки, полагающиеся работнику, включая надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, конкретный размер премии и условия ее предоставления.

В некоторых организациях надбавки за определенные показатели в работе не носят постоянного характера. При наличии определенных условий они отменяются или изменяется их размер. Поэтому в таких случаях целесообразно в трудовом договоре указать, что надбавки выплачиваются в соответствии с положением об оплате труда, действующим в данной организации. Иначе придется постоянно вносить изменения в трудовой договор путем дополнительного соглашения в виде приложения к данному трудовому договору;

✓ режима рабочего времени и времени отдыха, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации. В трудовом договоре должны содержаться условия о неполном рабочем времени или неполном рабочем дне, об установлении ненормированного рабочего дня, о работе в режиме гибкого рабочего времени, о многосменной работе, о специальных перерывах в течение рабочего дня, о дополнительных отпусках,

предоставляемых помимо тех, которые предусмотрены законодательством и коллективным договором (соглашением);

✓ условий, определяющих в необходимых случаях *характер работы* (подвижной, разъездной, в пути и др.);

✓ условий об обязательном социальном страховании работника, на которое он имеет право в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Трудовой договор в действующей редакции, определяя перечень обязательных условий трудового договора, не признает отсутствие какого-либо условия основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Недостающее условие должно быть дополнено в приложении к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

➢ **3.** Значительное число условий трудового договора относится к *дополнительным условиям*. Во многих случаях эти условия стали преобладающими в трудовом договоре, что связано с повышением роли договора в регулировании труда. Дополнительные условия в отличие от обязательных всегда подвижны. Их внесение в договор зависит от результатов договоренности по вопросам, представляющим взаимный интерес или интерес одной стороны, который признала другая сторона.

Единственное условие, которое должно соблюдаться при определении содержания трудового договора, заключается в том, что дополнительные условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовой кодекс, не перечисляя всех дополнительных условий, указывает лишь некоторые из них. К ним относятся условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, о видах и об условиях дополнительного страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав

и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

♦ С каждым годом увеличивается число трудовых договоров с *условием об испытании.* Рынок труда дает возможность быть более требовательным к приему на работу. Чтобы застраховать себя от ошибок в подборе кадров, работодатель стремится проверить квалификацию работника не только по представленным документам, но и по фактической работе. С этой целью работнику предлагают заключить трудовой договор с условием об испытании. Если результаты испытания будут неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке, т.е. без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Условие об испытании устанавливается по соглашению сторон. Это означает, что такое условие должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Ранее существовала иная практика. Если было достигнуто соглашение сторон об испытании, то условие об испытании указывалось в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В настоящее время законодатель не считает достаточным издание такого приказа. Последний лишь оформляет прием на работу, в основе которого лежит трудовой договор. Решающим моментом, определяющим наличие условия об испытании, является включение этого условия в трудовой договор.

В период испытания на работника распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение. Работники, принятые на работу с испытательным сроком, обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения работодателя. Они имеют право на заработную плату в таком же размере, как и работники, принятые на работу без испытания или прошедшие испытание. В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника выполнения всех принятых по трудовому договору обязательств, расторгать трудовой договор по любому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом, с соблюдением указанных в нем правил. Так, если в период испытательного срока произошло сокращение штата, то работнику, уволенному по данному основанию, должно быть выплачено выходное пособие в размере среднемесячной заработной

платы, а также предоставлены иные компенсационные выплаты, предусмотренные законами.

Если стороны пришли к соглашению об установлении испытательного срока, то ими же определяется его конкретный срок. Рамки такого срока установлены законодательством — не свыше трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — не свыше шести месяцев. Может быть и иной срок испытания, если он установлен федеральным законом. Так, в соответствии с **Законом о государственной гражданской службе** для гражданских служащих испытание устанавливается на срок от трех месяцев до одного года. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, нельзя устанавливать испытание для руководителей федеральных унитарных предприятий, принятых на работу по итогам конкурса. Такой порядок был введен постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»;

беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

лица, не достигшие 18 лет;

лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев.

Помимо перечисленных лиц испытание не устанавливается и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Последнее обстоятельство имеет особенно важное значение для работника, поскольку в случае несогласия с увольнением и обращения в суд он имеет возможность аргументировать более весомо свои возражения на доводы работодателя, изложенные в письменном виде.

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

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

♦ К дополнительным условиям трудового договора относится, как уже указывалось, *условие о неразглашении охраняемой законом тайны* (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Законодательство не содержит общего понятия тайны. Отношения по соблюдению государственной тайны регулируются **Законом о государственной тайне**, а служебная или коммерческая тайна — предмет регулирования Гражданского кодекса РФ и иных нормативных правовых актов.

Согласно **Закону о государственной тайне** *государственную тайну* составляют важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. Лица, допуск которых к государственной тайне осуществляется в добровольном

порядке, принимают на себя обязательства перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну, дают согласие на проведение в их отношении полномочными органами проверочных мероприятий. Они также знакомятся с предоставляемыми им льготами за соблюдение сведений, составляющих государственную тайну, а также с законодательством РФ о государственной тайне, предусматривающим ответственность за его нарушение.

Взаимные обязательства работодателя и лица, допускаемого к государственной тайне, включаются в трудовой договор. Однако на практике наиболее часто встречаются трудовые договоры с условием о неразглашении охраняемой законом коммерческой тайны.

В настоящее время число таких договоров значительно возросло. Это связано с отменой Трудовым кодексом предусмотренного **КЗоТ** правила о том, что в трудовом договоре может содержаться условие о неразглашении коммерческой тайны только в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Статья 57 ТК дает возможность заключать трудовой договор с условием о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну, с любым работником, если эти сведения ему известны в связи с исполнением должностных обязанностей.

Понятие *коммерческой тайны* дается в **Законе о коммерческой тайне**. Согласно ст. 3 этого Закона коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Поскольку содержание коммерческой тайны — конфиденциальная информация, следует определить, что считать такой информацией.

Информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), — сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Прежде чем включать в трудовой договор условие о неразглашении коммерческой тайны, работодатель обязан ознакомить под расписку работника:

1), доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

2) с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение.

При этом работодатель обязан создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного режима коммерческой тайны.

Закон о коммерческой тайне расширил обязательство работника по неразглашению информации, составляющей коммерческую тайну. Работник не имеет права разглашать эту информацию не только в период действия трудового договора, но и после его прекращения. Срок такого обязательства определяется отдельным соглашением между работником и работодателем, заключенным в период действия трудового договора. Если указанное соглашение не заключалось, то обязательство не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, действует в течение трех лет после прекращения трудового договора.

Условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, включается в трудовой договор со ссылкой на перечень соответствующей информации, с которой работник был ознакомлен под расписку. Формулировка такого условия примерно следующая: «не разглашать составляющую коммерческую тайну информацию, с перечнем которой работник был ознакомлен под расписку».

Работник, виновный в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, обязан возместить причиненный работодателю ущерб. Кроме того, работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой является работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При определении перечня информации, относящейся к коммерческой тайне, следует учитывать содержащиеся в ст. 5 **Закона о**

коммерческой тайне сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну.

Статья 57 ТК, помимо государственной, служебной, коммерческой тайны, называет *иную тайну.* Здесь имеются в виду *сведения конфиденциального характера.* Такие сведения содержатся в Перечне, утвержденном Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188. В этот Перечень включены: сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях; сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства; сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.); сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них и др.

♦ В трудовой договор включается в качестве его дополнительного условия также обязанность работника, если его направил на обучение работодатель за свой счет, проработать после окончания обучения определенный срок в данной организации. При этом не имеет значения, обучается работник в организации или в стационарном учебном заведении.

♦ Статья 57 ТК относит к дополнительным условиям трудового договора такие условия, как дополнительное страхование работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов их семьи. Как правило, эти условия содержатся в коллективном договоре и конкретизируются в трудовом договоре. Ими могут быть такие условия, как добровольное медицинское или пенсионное страхование, обеспечение путевками в санатории и дома отдыха, предоставление ссуды для приобретения квартиры и др.

➢ **4.** Права и обязанности работника и работодателя установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Их изложение в трудовом договоре не имеет практического значения, поскольку они обязательны для любого трудового договора самим фактом возникновения трудовых отношений с конкретным работником.

Основные обязанности работника предусмотрены в ст. 21 ТК, а основные обязанности работодателя — в ст. 22 ТК. Однако в тех

случаях, когда требуется конкретизировать права и обязанности работника и работодателя применительно к условиям работы каждого работника, соответствующее уточнение вносится в трудовой договор. Так, применительно к праву граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на работодателя возлагается обязанность обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты с указанием конкретных норм этого обеспечения, проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленно оказывать первую помощь при несчастных случаях на производстве и др.

Возможно включение в трудовой договор в качестве дополнительного условия всех прав и обязанностей работника и работодателя, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также прав и обязанностей работника и работодателя, вытекающих из условий коллективного договора. Как правило, такое расширение содержания трудового договора возникает тогда, когда появляется потребность обратить на них особое внимание. Вместе с тем невключение их в трудовой договор не освобождает работника и работодателя от реализации этих прав и исполнения соответствующих обязанностей.

Все условия, вошедшие в трудовой договор, не могут быть изменены в одностороннем порядке. Такие изменения возможны лишь по соглашению сторон, которое оформляется в виде приложения к трудовому договору, имеющего такую же обязательную силу, как и сам договор.

§ 3. Виды трудового договора

➢ **1.** Статья 58 ТК предусматривает два вида трудового договора: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор. Последний заключается сторонами на определенный срок не более пяти лет, если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, — это такой договор, в котором не оговаривается срок его действия. Большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров ограничено. Такое ограничение было введено еще Законом РФ от 25.09.92 № 3543-I «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», с тем чтобы прекратить практику заключения срочного трудового договора

со всеми работниками, в том числе с теми, кто принимается на постоянную работу. Устанавливая ограничение на заключение срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что повсеместное заключение срочных трудовых договоров, которые могут прекращаться по дополнительному основанию, не свойственному иным трудовым договорам, — по истечении срока договора, серьезно нарушает трудовые права работников.

Тенденция на ограничение заключения срочного трудового договора подтверждена Трудовым кодексом, который требует указывать в этом договоре обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения. Если такой договор заключен при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, то он считается заключенным на неопределенный срок.

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

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

На практике нередки случаи, когда работодатель неоднократно заключает срочный трудовой договор на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции. Сам факт такого заключения может свидетельствовать о постоянном характере работы, выполняемой по срочному трудовому договору. Поэтому суд с учетом обстоятельств каждого дела вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

➢ **2.** Основания заключения срочных трудовых договоров изложены в ст. 58 и 59 ТК. Согласно названным выше статьям все срочные трудовые договоры классифицируются на две группы.

♦ К первой группе относятся срочные трудовые договоры, которые иными быть не могут. Они соответствуют условиям, указанным в ст. 58 ТК, а именно: срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Эти договоры предусмотрены в ч. 1 ст. 59 ТК.

Они заключаются:

✓ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Такой договор широко используется для замещения длительно отсутствующего работника: например, при предоставлении женщине отпуска по уходу за ребенком, при направлении работника в длительную командировку. Срок действия трудового договора в этих случаях определяется временем отсутствия работника, за которым сохраняется по закону место работы. Дата возвращения отсутствующего работника является датой окончания срочного трудового договора;

✓ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона). Заключение срочного трудового договора на срок до двух месяцев предполагает, что этот договор используется для выполнения работы, которая не является постоянной. Конкретный срок трудового договора в пределах до двух месяцев определяется соглашением сторон.

Для заключения срочных трудовых договоров с работниками, занятыми на сезонных работах, необходимо наличие двух условий. Первое условие — работа должна выполняться в силу природных и климатических факторов не круглый год, а в течение периода, не превышающего, как правило, 6 месяцев[1]. Второе условие — выполняемая работа должна быть включена в перечень сезонных работ, определенных отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства;

✓ с лицами, направляемыми на работу за границу. Срочные трудовые договоры заключаются с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также с работниками, направляемыми в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. С работниками дипломатических представительств и консульских учреждений заключается трудовой договор на срок до трех лет. Срок трудового договора с работниками

[1] Статья 293 ТК допускает возможность проведения сезонных работ в течение периода, превышающего 6 месяцев.

представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений за границей определяется соглашением сторон на основе протоколов, заключенных соответствующими органами и учреждениями с МИД России;

✓ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Такие срочные трудовые договоры заключаются в двух случаях. Первый случай — когда требуется выполнение работ не по обычной деятельности организации, например для проведения монтажных работ. Срок договора определяется общими правилами — до пяти лет. Второй случай — работа выполняется по обычной трудовой деятельности, но известно заранее, что объем этой деятельности увеличивается. Срок такого договора не может превышать одного года;

✓ с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, или для выполнения заведомо определенной работы. Временный характер организации или факт создания организации для выполнения определенной работы указывается в уставе соответствующей организации. В уставе содержатся также сведения о периоде времени, на который создана организация, и сроке выполнения работы этой организацией. Указанные сроки являются максимальными при заключении с работниками трудовых договоров;

✓ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой. При данных обстоятельствах трудовой договор заключается не на определенный срок, а на время выполнения определенной работы, например на время завершения инвентаризации материальных ценностей организации. Как правило, трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда срок завершения работы не может быть точно установлен. Срок действия такого договора прекращается по завершении работы;

✓ для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника. Стажировка и профессиональное обучение всегда проводятся в течение определенного срока путем заключения договора о повышении квалификации или

ученического договора. В законодательстве отсутствуют сроки стажировки. Они определяются соглашением сторон договора исходя из характера специальности, по которой проходит стажировка, и уровня знаний стажируемых. Ученический договор заключается, как правило, на срок, не превышающий 6 месяцев, а по отдельным сложным профессиям — 12 месяцев;

✓ в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях. Квалифицирующим признаком для заключения срочного трудового договора в данном случае являются выборы работника. Срок такого договора определяется сроком избрания. Выборными должностями являются единоличный исполнительный орган или члены коллегиального исполнительного органа акционерного общества, исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью, председатель производственного кооператива, декан факультета, заведующий кафедрой образовательного учреждения высшего профессионального образования и другие должности;

✓ с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ. Служба занятости в соответствии с **Законом о занятости населения** содействует гражданам в трудоустройстве. Это трудоустройство осуществляется путем предоставления гражданам постоянной работы. При отсутствии такой работы в целях обеспечения временной занятости населения осуществляется направление граждан на оплачиваемые общественные работы. Участие в этих работах оформляется срочными трудовыми договорами. В соответствии со ст. 24 **Закона о занятости населения** с лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор сроком до шести месяцев;

✓ с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

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

♦ Вторую группу срочных трудовых договоров составляют срочные трудовые договоры, которые заключаются по соглашению сторон. Заключение этих договоров не зависит от характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т.е. требования ст. 58 ТК к ним неприменимы. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правило договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Основания заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон предусмотрено в ч. 2 ст. 59 ТК. Такие договоры могут заключаться:

✓ с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) численностью до 35 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 20 работников). Трудовой кодекс впервые в регулировании трудовых отношений использует понятие «субъекты малого предпринимательства». Определение этого понятия содержится в Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Если субъекты малого предпринимательства — юридические лица, то в уставном капитале суммарная доля участия Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, иностранных юридических лиц, иностранных граждан, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не должна превышать 25% (за исключением активов акционерных инвестиционных фондов и закрытых паевых инвестиционных фондов), доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 25% и в которых средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать 100 человек. К субъектам малого предпринимательства могут относиться и индивидуальные предприниматели, обладающие соответствующими признаками. Все субъекты малого предпринимательства могут заключать срочные трудовые договоры, если численность работающих в них не превышает установленного Трудовым кодексом предела: до

35 человек во всех субъектах малого предпринимательства, кроме розничной торговли и бытового обслуживания с численностью работающих до 20 человек;

✓ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера. Данное основание заключения срочного трудового договора распространяется только на пенсионеров по возрасту, т.е. на лиц, которым уже назначена пенсия с учетом их возраста и стажа работы. Если у работника отсутствуют необходимые условия для назначения пенсии, хотя он достиг пенсионного возраста, с ним заключается трудовой договор на общих основаниях. К пенсионерам по возрасту относятся также лица, которым назначена пенсия на льготных основаниях в связи с вредными и тяжелыми условиями труда.

Что касается лиц, которым в связи с состоянием здоровья разрешена лишь временная работа, то в данном случае срок трудового договора определяется медицинским учреждением, которое разрешает работу только в течение определенного периода времени;

✓ с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. При заключении таких срочных трудовых договоров не имеет значения характер выполняемой работы, ее продолжительность. Квалифицирующим признаком для заключения срочного трудового договора в данном случае является факт переезда на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

✓ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемии, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств. Конкретный срок такого договора зависит от продолжительности обстоятельств, с которыми связано их заключение. Если продолжительность договора, заключенного для предотвращения чрезвычайных обстоятельств, менее двух месяцев, то применяются правила, предусмотренные для выполнения временных работ;

✓ с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенного в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права. К должностям, замещаемым по конкурсу, относятся: должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия; старшие, ведущие, главные и высшие вакантные государственные должности федеральной государственной службы, учреждаемые федеральными органами государственной власти или их аппаратами, иными государственными органами, образованными в соответствии с Конституцией РФ; все должности научно-педагогических работников в образовательном учреждении высшего профессионального образования, за исключением должности декана факультета и заведующего кафедрой; должности заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников научно-исследовательских учреждений;

✓ с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В данном случае при заключении срочного трудового договора принимается во внимание характер выполняемой работы и содержание трудовой функции работника. Отраслевая принадлежность организации не имеет значения. Например, в создании кинокартины на Мосфильме принимают участие различные категории работников, но срочные трудовые договоры могут заключаться только с творческими работниками;

✓ с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Трудовой кодекс, учитывая что для любой организации особое значение имеет деятельность лиц, занимающих в данной организации руководящие должности, предусматривает ряд особенностей правового статуса руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров. Одна из таких особенностей — возможность заключения с ними срочного трудового договора;

✓ с лицами, обучающимися по очной форме обучения. При обучении на дневном факультете и отделении образовательных учреждений заключается трудовой договор на определенный срок. Такой

договор может быть заключен на период каникул или на другое время, свободное от учебы;

✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству. Срочный трудовой договор с совместителями может заключаться как по месту их основной работы, так и с другим работодателем. Срок такого договора устанавливается соглашением сторон в пределах максимального срока, определенного Трудовым кодексом, — пять лет.

♦ Помимо указанных возможны и другие случаи заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон, если они предусмотрены Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Некоторые срочные трудовые договоры заключаются, как указывалось, не на срок, а для выполнения определенной работы. В этих случаях трудовой договор расторгается по завершении соответствующей работы.

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** выделены срочные трудовые договоры, заключенные с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы. На практике нередки случаи, когда лица, заключившие срочный трудовой договор, увольняются в период деятельности таких организаций. Пленум отметил, что срок трудового договора с лицами, поступившими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками на основании истечения срока может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 **ГК**).

Срочный трудовой договор при определенных условиях может трансформироваться в трудовой договор на неопределенный срок. Эти условия указаны в ст. 58 ТК. В ней предусмотрено, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

§ 4. Заключение трудового договора

➢ **1.** Все трудовые договоры должны заключаться в *письменной форме.* Раньше, когда существовала централизованная экономика, в письменной форме заключались лишь срочные трудовые договоры, в которых предусматривались отдельные льготы для работников. Содержание трудовых договоров определялось в централизованном порядке, который не давал возможности устанавливать какие-либо существенные условия труда по соглашению сторон. С изменением роли договорного регулирования трудовых отношений, которое во многих случаях стало преобладающим при установлении условий труда, изменилось и отношение к форме трудового договора. Законом РФ от 25.09.92 № 3543-I «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» была введена письменная форма трудового договора. Трудовой кодекс подтвердил необходимость заключения трудовых договоров в письменной форме. Статья 67 ТК устанавливает, что трудовой договор, заключенный в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению.

Заключение трудового договора в письменной форме — обязанность работодателя. Поэтому работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем этой обязанности. Основное доказательство существования трудового договора заключается не в его форме, а в фактическом наличии трудовых отношений. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным. Однако фактическое допущение к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить трудовой договор в письменной форме. Более того, Трудовой кодекс обязывает работодателя сделать это в сжатые сроки — не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» трудовой договор, заключенный федеральным органом исполнительной власти с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, должен быть согласован с Министерством имущественных отношений РФ или с соответствующим территориальным органом министерства, если министерство делегировало свои полномочия этому органу[1].

С заключением трудового договора его стороны приобретают все права и обязанности, вытекающие из трудового правоотношения. Если работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. В этом случае издается соответствующий приказ.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

➢ **2.** Переход к рыночным отношениям определил необходимость повысить *защитную функцию трудового права* в отношении всех работников, заключающих трудовые договоры с работодателями, а также установить дополнительные гарантии при приеме на работу некоторых категорий граждан, нуждающихся в особой защите государства.

Эта *защитная функция* проявляется в *запрещении необоснованного отказа в заключении трудового договора, в праве лица, которому отказано в заключении трудового договора, требовать от работодателя, чтобы он сообщил причину отказа в письменной форме, в обжаловании отказа в заключении трудового договора в суд*.

♦ Конституционное право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию означает

[1] В настоящее время такое согласование проводится с Федеральным агентством по управлению федеральным имуществом.

и право свободного заключения трудового договора. Все граждане должны иметь равные возможности при заключении трудового договора. Вместе с тем трудовой договор индифферентно относится к выбору возможных его субъектов. Не только работник свободен в выборе места работы, но и работодатель вправе самостоятельно подбирать кадры, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствовали бы поручаемой работе. Пленум ВС РФ в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 подчеркнул, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Вместе с тем, учитывая двусторонний характер трудового договора и экономическое неравенство его сторон, законодательство предусматривает соответствующие правовые предписания, обязательные для работодателей. Такие предписания относятся к гарантийным нормам. Их содержание в общей форме изложено в ст. 64 ТК, которая гарантирует *равенство прав при приеме на работу*. В соответствии с этой статьей запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Таким считается отказ: по обстоятельствам, основанным на дискриминационных признаках; по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника; по обстоятельствам, связанным с беременностью женщины и наличием у нее детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

♦ Дискриминационными признаками в соответствии со ст. 64 ТК является какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания).

Нарушение правила о запрещении дискриминации при заключении трудового договора является основанием для обращения в суд с заявлением об устранении дискриминации. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Возможна

также компенсация морального вреда, причиненного нарушением правила о запрещении дискриминации. Размер компенсации морального вреда не зависит от возмещения причиненного дискриминацией материального ущерба. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Если нет разногласий между работником и работодателем, то размер возмещения морального вреда определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

При решении вопроса о том, является ли отказ в заключении трудового договора необоснованным, следует учитывать, что Трудовой кодекс не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство прав лиц при приеме их на работу. Любой отказ в заключении трудового договора является незаконным, если он не основан на оценке деловых качеств работника.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель, как указано в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**, вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющееся в соответствии с **Законом о государственной гражданской службе** обязательным условием для принятия на государственную службу, за исключением случаев, когда доступ к государственной службе урегулирован международным договором РФ), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере). Если будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

♦ Трудовой кодекс содержит прямой запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

♦ Нельзя отказать в заключении трудового договора и работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если месяц прошел и работник не изъявил желания заключить трудовой договор, работодатель освобождается от обязательного приема на работу такого работника. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное. В случае вынужденного прогула, связанного с отказом или несвоевременным заключением трудового договора, производится его оплата по правилам, предусмотренным ст. 394 ТК. Эти правила сводятся к тому, что работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

♦ Одним из видов дополнительных гарантий при приеме на работу некоторых категорий граждан, нуждающихся в особой защите государства, является квотирование рабочих мест, которые заполняются в обязательном порядке по направлениям службы занятости. *Квотирование рабочих мест (квота)* — это *определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству в данной организации, в процентах к среднесписочной численности работников.* В основном квотирование рабочих мест производится для приема на работу лиц с ограниченной трудоспособностью — инвалидов. Это связано с тем, что данная категория граждан испытывает наибольшие трудности с устройством на работу. Всем организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не менее 2 и не более 4% от среднесписочной численности работников. Органам исполнительной власти субъектов РФ предоставлено право устанавливать иную, более высокую квоту для приема на работу инвалидов.

➢ **3.** Трудовой кодекс требует от поступающего на работу *предъявления определенных документов*. Прежде всего, таким документом является паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. В настоящее время паспорт должны иметь все лица, достигшие 14 лет и проживающие на территории РФ. Помимо паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, поступающий на работу предъявляет работодателю трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если лицо поступает на работу впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем. В этом случае трудовая книжка находится у работодателя, а страховое свидетельство выдается работнику на руки.

Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, обязаны предъявлять документы воинского учета при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, необходимо предъявить документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Например, диплом врача, удостоверение водителя автомашины. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Так, в соответствии с **Законом о государственной гражданской службе** при поступлении на гражданскую службу гражданин обязан представить представителю нанимателя сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Требовать при поступлении на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ запрещается.

➢ **4.** Особое значение среди перечисленных документов имеет *трудовая книжка*, поскольку она сопровождает гражданина в течение всей трудовой жизни и является основным документом, подтверждающим его трудовой стаж. По записям в трудовой книжке устанавливается общий, непрерывный и специальный трудовой стаж, с которыми законы, иные нормативные правовые акты, а также трудовой договор связывают предоставление определенных льгот и преимуществ.

Статья 66 ТК предусматривает, что форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков

трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ.

Правительство РФ 16.04.2003 г. приняло постановление № 225 «О трудовых книжках», которым определены форма трудовой книжки, форма вкладыша в трудовую книжку, **Правила ведения и хранения трудовых книжек**, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. Трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной. Исключение предусмотрено лишь для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, которые не вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Трудовой кодекс устранил содержащееся в нормативных правовых актах бывшего Союза ССР противоречие между положением о том, что взыскания в трудовую книжку не записываются, и указанием о записи в трудовой книжке причины увольнения, которое относится к дисциплинарному взысканию. В статье 66 ТК указано, что сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись о времени:

военной службы в соответствии с **Законом о воинской обязанности**, а также о времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах;

обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку в день увольнения. Этим днем считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). При задержке выдачи трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула со дня, когда должна была быть выдана трудовая книжка, по день ее фактической выдачи. Однако в ряде случаев работодатель лишен возможности выдать трудовую книжку. Чтобы исключить в этой ситуации ответственность работодателя, Трудовой кодекс предусматривает, что, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель согласно ст. 84^1 ТК также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 (прогул) или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК.

В статье 84^1 ТК указано, что *запись в трудовую книжку о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона.* Например: «Трудовой договор прекращен по соглашению сторон — пункт 1 части первой статьи 77 ТК» или «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника — пункт 3 части первой статьи 77 ТК».

➢ **5.** В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, заключению трудового договора должно предшествовать обязательный *медицинский осмотр (обследование)*. Он проводится в целях определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в интересах охраны труда лиц, нуждающихся по физиологическим особенностям их организма в повышенной защите. Статья 69 ТК к лицам, подлежащим обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию), относит граждан, не достигших 18 лет. Такой же медицинский осмотр проводится при поступлении на тяжелые работы, на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), на работы, связанные с движением транспорта, а также на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений (ст. 213 ТК). Со всеми лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в целях предупреждения заболевания работников заключаются трудовые договоры только при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324).

➢ **6.** *Прием на работу завершается изданием приказа (распоряжения) работодателя,* который должен соответствовать содержанию заключенного трудового договора. Нельзя в приказе (распоряжении) определять условия, которые не предусмотрены в трудовом договоре. Если, например, в приказе оговорено, что работник назначен на соответствующую должность с условием об испытании, а это условие отсутствует в трудовом договоре, то приказ в этой части является недействительным. Работник считается принятым на работу без испытания. *Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.* По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

§ 5. Отдельные виды трудовых договоров

Все трудовые договоры, как уже указывалось, классифицируются в зависимости от срока на трудовые договоры, заключенные на неопределенный и на определенный срок.

Однако в пределах такой классификации, которую можно определить как родовую классификацию, имеются видовые различия, относящиеся к трудовым договорам, заключаемым с отдельными категориями работников, которые рассматриваются в самостоятельной главе учебника. В данном параграфе выделены лишь трудовые договоры, касающиеся совместителей, лиц, работающих у работодателей — физических лиц, и надомников.

➢ **1.** *Трудовой договор о работе по совместительству*. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Следовательно, характерными признаками совместительства являются: наличие основного трудового договора, заключение дополнительного трудового договора о работе по совместительству, выполнение оплачиваемой работы в свободное от основной работы время, регулярный характер работы по совместительству.

В настоящее время трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями. Более того, работники вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей. Исключение из этого правила возможно, но оно должно предусматриваться в Трудовом кодексе или ином федеральном законе. Так, в интересах охраны здоровья граждан Трудовой кодекс запрещает заключать трудовые договоры о работе по совместительству с лицами, не достигшими 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Ограничение совместительства касается также отдельных категорий работников. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» запрещает руководителю унитарного предприятия занимать должность и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. Трудовые договоры о работе по совместительству заключаются как

по месту основной работы, так и в другой организации. Первый вид совместительства называется внутренним совместительством, второй — внешним. Разница, существовавшая между ними до принятия **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ**, в настоящее время устранена. Оба вида совместительства осуществляются на одинаковых условиях: по совместительству может выполняться любая работа, в том числе работа по профессии, специальности или должности, предусмотренная основным трудовым договором.

При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем обязательно указывается, что эта работа является совместительством. Расторжение основного трудового договора не меняет юридической природы трудового договора о работе по совместительству. Для того чтобы работа, выполняемая по совместительству, стала основной, договор о совместительстве следует прекратить и вместо него заключить иной трудовой договор — договор об основной работе. Работодатель при приеме на работу совместителя обязан потребовать от него документы, указанные в ст. 283 ТК. Перечень этих документов отличается от перечня документов, предъявляемых при заключении основного трудового договора. Так, не требуется предъявлять трудовую книжку, документы воинского учета. Основной документ, предъявляемый работодателю, — паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. В тех случаях, когда при приеме на работу по совместительству требуются специальные знания, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии.

Поскольку не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, Трудовой кодекс требует от работника, поступающего на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предъявления справки о характере и условиях труда по основному месту работы. Если в справке указано, что основная работа выполняется в условиях, не отклоняющихся от нормальных, то работодатель вправе заключить с работником трудовой договор на условиях совместительства о выполнении тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой кодекс выделяет в отдельную статью вопрос о гарантиях и компенсациях лицам, работающим по совместительству. Все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом,

другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме. Исключения составляют лишь гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Такие гарантии и компенсации предоставляются работникам только по основному месту работы. Так, при предоставлении отпуска один раз в два года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится только по основному месту работы. Совместителям такая компенсация не предоставляется.

➢ **2.** *Трудовые договоры с надомниками*. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника предоставляется: женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет; инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности. В трудовом договоре, который заключается с надомником, указывается обязанность работодателя предоставлять работнику в бесплатное пользование оборудование, инструменты, их своевременный ремонт или, если надомник использует свои инструменты и механизмы, выплачивать компенсацию за их износ. В нем определяются также порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции.

Трудовые договоры с надомниками заключаются только в том случае, если имеются необходимые жилищно-бытовые условия, а при выполнении отдельных видов работ требуется также разрешение органов пожарного и санитарно-эпидемиологического надзора.

➢ **3.** *Трудовой договор, заключаемый работником с работодателем — физическим лицом*. Данный трудовой договор является трудовым договором, обе стороны которого физические лица. В одних случаях работодатели — физические лица используют труд граждан в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, в других — граждане заключают трудовой договор с индивидуальным предпринимателем без образования юридического лица. Работодателем — физическим лицом может быть и глава крестьянского (фермерского) хозяйства.

Согласно ст. 303 ТК при заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную Трудовым кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

Это означает, что работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. К числу этих условий относится обязанность работодателя:

✓ оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

✓ уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

✓ оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства.

Невыполнение этой обязанности не означает недействительности трудового договора, однако при отсутствии, например, зарегистрированного трудового договора могут возникнуть дополнительные трудности при реализации содержащихся в договоре условий, если они нарушаются работодателем.

В Трудовом кодексе имеется специальная ст. 304, предусматривающая, что трудовой договор между работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Практически эта статья предусматривает дополнительное по сравнению с ч. 2 ст. 59 ТК основание заключения срочного трудового договора по соглашению сторон.

Дополнительный акцент на возможность заключения срочного трудового договора с работником, поступающим на работу к работодателю — физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, объясняется заинтересованностью в заключении срочного трудового договора как работодателя, который не всегда может гарантировать работнику работу на неопределенный срок, так и работника, условия труда которого могут оказаться для него неприемлемыми из-за несложившихся личных отношений с работодателем.

§ 6. Изменение трудового договора

Основу правовых норм, регулирующих вопросы изменения трудового договора, составляет соблюдение договорных условий. То, что установлено трудовым договором при его заключении, должно соблюдаться и впоследствии, когда работник исполняет принятые на себя обязательства. В одностороннем порядке нельзя, как правило, изменять условия трудового договора. Это принципиальное положение подчеркивается в ст. 60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

➢ **1.** *Перевод на другую постоянную работу*. Перевод на другую постоянную работу у того же работодателя, а также перевод на постоянную работу к другому работодателю либо в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника. Раньше **КЗоТ** не указывал, в какой форме должно быть получено от работника согласие на перевод. Письменная форма согласия более определенно выражает волю работника и исключает, как правило, в будущем разногласия по поводу достигнутого соглашения об изменении трудового договора.

♦ Наиболее распространенным видом перевода является перевод на другую постоянную работу у того же работодателя, с которым работник состоит в трудовом отношении. Все иные переводы в

условиях рыночной экономики весьма редки, поскольку, во-первых, каждый работодатель, осуществляя перераспределение работников, ориентируется на свои возможности и потребности, а во-вторых, у большинства работодателей нет отношений по вертикали, а имеются только горизонтальные связи, в основе которых лежат интересы производителей и потребителей.

Трудовой кодекс под переводом на другую постоянную работу у того же работодателя понимает постоянное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Таким образом, в настоящее время понятие перевода на другую работу у того же работодателя дается в более узкой формулировке, чем это было предусмотрено до **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ**.

Иные условия трудового договора, помимо трудовой функции и места работы с указанием структурного подразделения, не являются основанием для перевода на другую работу. Такой узкий перечень исключает возможность расширительного толкования данного перевода.

Переводы на другую постоянную работу у того же работодателя осуществляются, как правило, по инициативе самого работодателя. Однако законодательство знает случаи, когда такие переводы осуществляются независимо от желания работодателя. Основанием таких переводов является медицинское заключение. Так, согласно ст. 73 ТК работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работа, на которую переведен работник в соответствии с медицинским заключением, оплачивается ниже его прежней работы, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

♦ Переводы на другую постоянную работу следует отличать от *перемещения на другое рабочее место*, в другое структурное

подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Во всех таких случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой деятельности остается неизменным. Поскольку трудовая функция остается той же и если при этом не изменяются обусловленные сторонами условия трудового договора, ТК (ч. 3 ст. 72^1) не считает перемещение переводом на другую работу и не требует согласия работника на перемещение. Трудовой кодекс исходит из того, что расстановка работников составляет право администрации как руководителя производственного процесса. Обязательное для работника и не зависящее от его согласия перемещение допускается только в тех случаях, когда конкретное рабочее место не определено в трудовом договоре. Так, если в трудовом договоре зафиксировано, что рабочий принят на работу шофером и не уточнены тип и марка автомобиля, то считается, что рабочий может быть использован на любом автомобиле и перемещение его с автомобиля одной марки на другую не требует согласия работника. При перемещении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации следует учитывать, что Трудовой кодекс отнес место работы (структурное подразделение, рабочее место) к дополнительным условиям трудового договора, изменение которого квалифицируется как перевод на другую постоянную работу, требующий письменного согласия работника. При отсутствии в трудовом договоре указания на конкретное структурное подразделение его изменение означает перемещение в другое структурное подразделение, не требующее согласия работника.

Такой же позиции придерживается Пленум ВС РФ, который в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 отметил, что если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Перемещение работника должно быть обусловлено объективными производственными интересами, а не субъективными действиями работодателя. И хотя такое требование Трудовой кодекс относит только к изменению обусловленных сторонами условий трудового

договора, на практике оно распространяется и на случаи перемещения на другое рабочее место, в другое структурное подразделение данной организации, а также поручение работы на другом механизме или агрегате. Это означает, что если водителя перевели с нового автомобиля на старый, поскольку новый попал в аварию, то действия работодателя нельзя признать незаконными. В тех же случаях, когда перемещение обусловлено личной антипатией заведующего гаражом к водителю и, следовательно, отсутствуют объективные основания, такое перемещение является неправомерным.

➢ **2.** *Изменение определенных сторонами условий трудового договора*. Трудовой кодекс выделил вопрос об изменении определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работы без изменения трудовой функции в отдельную статью. В **КЗоТ** этот вопрос решался в статье, регламентировавшей переводы на другую постоянную работу. Однако к переводу на другую постоянную работу изменение определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работы по прежней трудовой функции не имеет отношения. Место работы и трудовая функция остаются прежними.

Согласно ст. 74 ТК первым и обязательным условием для изменения определенных сторонами условий трудового договора являются причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда. Кодекс требует, чтобы изменения условий трудового договора опирались на объективную основу. Такой основой может быть изменение профиля производства, введение новой технологии, закрытие или сокращение одних производств и расширение других и т.п. В тех случаях, когда производство требует изменения условий трудового договора, эти изменения возможны и правомерны. Если же изменений в производстве нет, то отсутствуют и основания для изменения условий трудового договора. Верховный Суд РФ еще в период действия **КЗоТ** неоднократно подчеркивал, что изменение обусловленных сторонами условий трудового договора должно быть произведено работодателем в связи с изменениями в организации производства и труда. В противном случае изменение условий трудового договора с учетом конкретных обстоятельств признается судом неправомерным с возложением на работодателя обязанности восстановить его прежние условия труда.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Кодексом. Уведомление требуется и при введении

режима неполного рабочего времени в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель не может, как это было раньше — в условиях действия **КЗоТ**, расторгнуть с ним трудовой договор из-за отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. В этом случае он обязан в письменной форме предложить работнику иную имеющуюся у работодателя работу, соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности[1]. И только при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Чтобы предотвратить массовое увольнение в связи с изменением организационных или технологических условий труда и, следовательно, сохранить рабочие места, работодателю предоставлено право вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Такой режим вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Отмена режима неполного рабочего времени до истечения 6 месяцев со дня его введения также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Статья 74 ТК, устанавливая порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора, предусматривает также ограничитель такого изменения. Он заключается в том, что не могут

[1] Возможны случаи, когда вакансия имеется в структурном подразделении работодателя, находящемся в другой местности. Предлагать такую работу работодатель обязан лишь тогда, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашений. Следовательно, если в коллективном договоре зафиксирован, например, определенный режим труда и отдыха, то он не может быть изменен даже с соблюдением изложенной выше процедуры.

➢ **3.** *Временные переводы на другую работу*. Переводы на другую работу по их продолжительности классифицируются на постоянные и временные. Основная идея регулирования временных переводов та же, что и переводов на другую постоянную работу: установленное по соглашению сторон не может быть изменено без их согласия. Следовательно, временные переводы на другую работу также осуществляются по соглашению между работодателем и работником.

Согласно ст. 72^2 ТК по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и работа здесь считается постоянной.

Однако если при постоянных переводах на другую работу требование о соглашении сторон как условие перевода не знает исключений, то при временных переводах на другую работу без исключения не обойтись. Управление производством, непредвиденные обстоятельства требуют известной модификации в расстановке кадров. Когда подобные изменения носят длительный характер, они обусловливаются соглашением сторон. Если же они кратковременны, допустимы ситуации, при которых мнение одной из сторон не учитывается. Эта идея проведена в законодательстве.

Статья 72^2 ТК предусматривает наряду с временными переводами по соглашению сторон, временные переводы на другую работу, осуществляемые в одностороннем порядке: по инициативе работодателя. Согласия работника при таких переводах не требуется. Исключение из общего правила о переводах на другую работу по соглашению сторон касается только временных переводов на срок до одного месяца с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка. Краткие сроки перевода и гарантии по оплате труда

призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы на другую работу осуществляются без согласия работника.

Временные переводы без согласия работника осуществляются только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Основанием для такого перевода являются: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Переводы осуществляются для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Трудовой кодекс, регулируя временные переводы на другую работу без согласия работника, предусмотрел и другие случаи таких переводов. К ним относятся переводы в случаях: простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. Если такие переводы требуют более низкой квалификации, то они допускаются только с письменного согласия работника.

Пунктом 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** предусмотрено, что временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и т.п. последствиям.

Такой вывод Пленум ВС РФ сделал, основываясь на положениях Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930), которая была ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.06.56. В соответствии с этой Конвенцией наша страна обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах, т.е. всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих

услуг (п. 1 ст. 2 Конвенции). При этом в силу подп. «д» п. 2 ст. 2 названной Конвенции, а также ч. 4 ст. 4 ТК не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, както: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Соответствующее положение Пленума Верховного Суда РФ было воспринято законодателем, который определил, что переводы в случаях простоя, необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника допускаются, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех случаях недопустим перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

➢ **4.** *Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением*. Трудовой кодекс в редакции **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ** выделил в отдельную статью вопросы перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Эти переводы осуществляются в интересах охраны здоровья работника. Согласно ст. 73 ТК работодатель обязан в соответствии с медицинским заключением перевести работника с его письменного согласия на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если такая работа отсутствует или работник от нее отказался, наступают последствия в зависимости от срока перевода на другую работу. При переводе на срок до четырех месяцев работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата не начисляется, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или при постоянном переводе трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

По-иному решаются вопросы, касающиеся руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных

структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. Эта категория работников, нуждающаяся в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы подлежит увольнению в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК. Работодатель не обязан, но вправе принять и иное решение: отстранить указанных работников на срок, определенный соглашением сторон.

➢ **5.** *Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации*. Переход к рыночным отношениям порождает различную реорганизацию в сфере производства, торговли, оказания бытовых услуг. Она касается и организационно-правовых структур. Законы рынка диктуют необходимость одним организациям объединиться с более крупным соседом, другим — разъединиться, чтобы быстрее удовлетворить спрос потребителей. Происходит и *смена собственника имущества организации*.

♦ Под такой сменой следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности, при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»; ст. 217 **ГК**); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (п. 2 ст. 235 **ГК**); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот (п. 32 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

При всех этих преобразованиях возникает вопрос о трудовых отношениях. Они регулируются ст. 75 ТК. Прежде всего в ней предусматривается различный подход при смене собственника имущества организации к руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и остальным работникам. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями

и главным бухгалтером. В отношении других работников такого права у нового собственника нет. Они продолжают работать на прежних условиях. Если же работник не хочет работать у нового собственника имущества организации, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества).

Установив специальное основание для расторжения трудового договора с работником, отказавшимся продолжать работу у нового собственника имущества организации, Трудовой кодекс устранил имевшийся ранее правовой вакуум, когда работник отказывался продолжать работу и в то же время не подавал заявление об увольнении. В **КЗоТ** соответствующее основание для расторжения трудового договора отсутствовало.

Положение о том, что при смене собственника имущества организации нельзя расторгать трудовой договор с работниками, за исключением указанных в Трудовом кодексе, не означает, что новый собственник имущества организации не может проводить различные структурные изменения, включая сокращение штата. Однако оно допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Датой государственной регистрации является согласно Федеральному закону от 21.07.97 № 122-ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» день внесения соответствующей записи о праве собственности на имущество в Единый государственный реестр прав на недвижимое имущество и сделок с ним.

При смене собственника в процессе приватизации государственных и муниципальных предприятий следует применять нормы Закона о приватизации, предусматривающие, что со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия. Если при смене собственника имущества организации различаются правовые последствия для отдельных категорий работников, то при изменении подведомственности организации, ее реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются со всеми из них без каких-либо исключений.

♦ Положение о том, что *изменение подведомственности организации* не влечет за собой каких-либо последствий для работников, существовало и в период централизованной экономики. Оно отражает тот факт, что работник состоит в трудовом отношении с конкретной организацией, которая является стороной трудового договора. Вопрос о подведомственности (подчиненности) не связан с объемом прав и обязанностей работника. Поэтому при любых обстоятельствах передача организации из подведомственности (подчиненности) одного органа в подчинение другому органу не прекращает действия трудового договора. Следует заметить, что в настоящее время этот вопрос не имеет существенного значения, поскольку у большинства организаций вообще нет вышестоящего органа по подчиненности.

Вместе с тем имеются государственные и муниципальные предприятия, образованные органами государственной власти или органами местного самоуправления, у которых может изменяться подведомственность (подчиненность). К работникам этих предприятий применяется правило, согласно которому изменение подведомственности (подчиненности) организации не является основанием для расторжения с ними трудовых договоров.

Такое же правило действует и при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизации прежний трудовой договор сохраняет свое действие, если только работник не отказывается от продолжения работы. Поэтому новый трудовой договор не заключается, а все условия, установленные прежним договором, должны применяться. Обычно в трудовые книжки таких работников ставится штамп с новым названием организации и вносится запись о работе в организации, имеющей новое название. При отказе продолжать работу в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации или при ее реорганизации применяется такое же основание прекращения трудового договора, как и при смене собственника имущества организации (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК).

➢ **6.** Отстранение от работы. *Отстранение от работы* — временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно возможно только по основаниям, предусмотренным законом. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению. В отличие от **КЗоТ**, Трудовой кодекс более подробно регулирует вопросы отстранения от работы.

Наиболее существенное отличие — перечисление всех оснований, при которых работодатель обязан отстранить работника от работы.

К таким основаниям относятся:

✓ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния (наркотического или токсического опьянения) подтверждается медицинским заключением или соответствующим актом, который подписывается должностным лицом и лицами, являющимися свидетелями данного обстоятельства;

✓ непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Согласно ст. 214 ТК работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Невыполнение этой обязанности исключает возможность продолжения работы;

✓ непрохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Перечень категорий работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний и в целях охраны здоровья населения, содержится в ст. 213 ТК;

✓ выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

✓ приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

✓ требования органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Такие требования могут, например, предъявлять должностные лица Федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия.

При всех этих основаниях работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы или недопущения к работе. Это означает, что при отстранении от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии работник отстраняется только на тот день, когда он находился в таком состоянии. По общему правилу за время отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Исключения могут быть предусмотрены лишь в федеральном законе. Так, согласно **Закону о государственной гражданской службе** гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности гражданской службы.

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

§ 7. Прекращение трудового договора

Основания прекращения трудового договора

➢ **1.** *Общие основания прекращения трудового договора.* Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие — по инициативе работника, третьи — по инициативе третьих лиц, четвертые — по основаниям, которые не относятся ни к одной из первых трех групп оснований. Удельный вес различных оснований прекращения трудового договора в общем объеме увольнений неодинаков. Наиболее

распространенными основаниями прекращения трудового договора являются увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя. Поэтому они нуждаются в детальном рассмотрении. Остальные основания прекращения трудового договора могут быть изложены более кратко.

Наиболее общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК. Указанный в этой статье перечень оснований прекращения трудового договора не является исчерпывающим. Могут быть и другие основания, но они обязательно должны быть предусмотрены в Трудовом кодексе или иных федеральных законах. Так, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником согласно ст. 71 ТК. Трудовой кодекс содержит также дополнительное основание для расторжения трудового договора с руководителем организации. Статья 278 ТК предусматривает, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. В качестве примера применения этой статьи можно привести решение общего собрания акционеров о досрочном прекращении полномочий генерального директора акционерного общества.

Ряд оснований прекращения трудового договора предусмотрен в федеральных законах. Так, согласно **Закону о государственной гражданской службе** увольнение гражданского служащего помимо общих оснований, предусмотренных трудовым законодательством, может быть осуществлено по инициативе представителя нанимателя в случаях: достижения им предельного возраста, установленного для замещения гражданской должности гражданской службы; прекращения гражданства РФ; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, а также по иным основаниям, указанным в названном Законе.

♦ Перечень общих оснований прекращения трудового договора, содержащийся в ст. 77 ТК, начинается с п. 1 ч. 1: *трудовой договор прекращается по соглашению сторон*. Как правило, данное основание применяется при досрочном прекращении трудового договора,

заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы, но возможно прекращение по соглашению сторон любого трудового договора. В большинстве случаев инициатором прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 является работодатель, однако встречаются ситуации, при которых инициатива прекращения трудового договора по соглашению сторон исходит от работника. Обычно такая инициатива проявляется в тех случаях, когда работник по каким-либо причинам, иногда чисто психологическим, не заинтересован в расторжении трудового договора по иным основаниям.

При достижении договоренности между работником и работодателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

♦ *Пункт 2 ч. 1 ст. 77* относится только к срочным трудовым договорам. Им предусматривается прекращение трудового договора *по истечении срока, на который он заключен*. Такое основание прекращения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором расторжения договора. Однако Трудовой кодекс предусматривает, что если решение о прекращении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Если срок трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то трудовые отношения продолжаются в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок. В этом случае такой договор не может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК.

Трудовой кодекс предусматривает возможность продления срочного трудового договора. В соответствии со ст. 261 ТК по заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, работодатель обязан продлить срок трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор истекает в период беременности женщины.

Не всегда срочный трудовой договор заключается на определенный срок. В ряде случаев время его действия ограничено временем

выполнения определенной работы. Такой трудовой договор расторгается по завершении данной работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Так, на время отпуска женщины по уходу за ребенком может быть принят работник по срочному трудовому договору. Этот договор расторгается в день выхода женщины на работу после отпуска по уходу за ребенком.

♦ *Пункты 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК* конкретизируются в других статьях Трудового кодекса: в ст. 80 — расторжение трудового договора *по инициативе работника* и в ст. 71, 81 — расторжение трудового договора по *инициативе работодателя*.

♦ Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). В этом случае применяется *п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК*. Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Статья 64 ТК предусматривает, что работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода к другому работодателю, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы[1].

Если трудовой договор прекращается на основании п. 5 ч. 1 ст. 77, то в трудовую книжку вносится запись об увольнении и приеме на работу в порядке перевода.

♦ *Пункт 6 ч. 1 ст. 77 ТК* предусматривает прекращение трудового договора в связи *с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации*.

Трудовой кодекс использует формулировку «смена собственника имущества организации». В гражданском законодательстве применяется иная терминология: переход права собственности на имущество. Этот переход осуществляется в форме приватизации (государственная или муниципальная собственность отчуждается в собственность организации), путем национализации (собственность организации становится государственной собственностью), а также при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность или муниципальных предприятий в государственную собственность.

---

[1] См. § 3 настоящей главы учебника.

Во всех указанных случаях, а также при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации с работниками, отказывающимися выполнять прежнюю работу, хотя у них такое право имеется, при отсутствии письменного заявления об увольнении по собственному желанию, трудовой договор прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК.

♦ Перечень общих оснований прекращения трудового договора включает в себя также такие основания, как отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора — *п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК*; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы — *п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.*

♦ *Пункт 9 ч. 1 ст. 77 ТК* предусматривает прекращение трудового договора в связи *с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем*. Перемещение работодателя в другую местность исключает для работника возможность продолжения трудовых отношений на прежних условиях, поэтому при его отказе от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность трудовой договор с работником прекращается.

Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

♦ *Пункт 10 ч. 1 ст. 77 ТК* выделяет в качестве основания прекращения трудового договора обстоятельства, не зависящие от воли сторон. В юридической литературе такие обстоятельства определяются как прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц. Это основание прекращения трудового договора сформулировано в ст. 77 ТК лишь в общей форме.

➢ **2.** *Конкретные обстоятельства, не зависящие от воли сторон*, которые прекращают трудовой договор, изложены в *ст. 83 ТК.*

♦ Эта статья начинается *с п. 1 ч. 1*: трудовой договор прекращается в связи *с призывом работника на военную службу или направлением работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу*. Призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную службу осуществляется в соответствии с **Законом о воинской обязанности** и Федеральным законам от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе».

В соответствии с **Законом о воинской обязанности** призыву на военную службу подлежат: граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе; граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальности) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера. Закон об альтернативной гражданской службе предусматривает, что гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, а также если он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами. На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых призывной комиссией района, города без районного деления, иного муниципального административно-территориального образования принято соответствующее решение.

Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу или направленным на альтернативную гражданскую службу, является повестка призывной комиссии о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы или направления гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

♦ *Пункт 2 ч. 1 ст. 83 ТК* применяется *при восстановлении работника на прежней работе* по решению государственной инспекции труда или суда. В этом случае работник, принятый на место уволенного, а затем восстановленного на прежней работе, подлежит увольнению. Однако до увольнения ему согласно ч. 2 ст. 83 должна быть предложена другая работа. Прекращение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 правомерно, если у работодателя нет другой работы или работник отказался от перевода на другую работу.

♦ Перечень не зависящих от воли сторон обстоятельств, являющихся основанием прекращения трудового договора, включает в себя и такое обстоятельство, *как неизбрание на должность* (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК). Так, в соответствии с законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации ряд должностей замещается по конкурсу. К таким должностям, в частности, относятся: должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия; должности заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, главных научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников научно-исследовательских учреждений; все должности научно-педагогических работников в образовательном учреждении высшего профессионального образования, за исключением должности декана факультета и заведующего кафедрой. Если работник, должность которого замещается по конкурсу, не избран, то трудовой договор с ним подлежит прекращению.

К обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относится также осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Это основание прекращения трудового договора предусмотрено *п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК,* который применяется при наличии следующих условий: работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; приговор суда, которым работник осужден к наказанию, вступил в законную силу.

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работы, относится лишение права занимать определенную должность, арест, лишение свободы.

♦ *Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением*, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, как основание прекращения трудового договора сформулировано в *п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК.* Для применения этого основания должно быть заключение медицинского учреждения, в компетенцию которого входит оценка трудоспособности работника. Если такое учреждение пришло к выводу, что работник полностью неспособен к трудовой деятельности, работодатель обязан уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК.

♦ *Пункт 6 ч. 1 ст. 83 ТК* предусматривает в числе оснований прекращения трудового договора *смерть работника либо работодателя — физического лица*, а также *признание судом работника*

либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

Факт смерти устанавливается органами записи актов гражданского состояния. Гражданин объявляется умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного случая, — в течение 6 месяцев.

Признание гражданина безвестно отсутствующим также производится на основании решения суда. При обращении в суд должны быть доказаны не только отсутствие сведений о нем, но и отсутствие данных о месте его нахождения.

♦ Перечень оснований прекращения трудового договора, указанный в *ч. 1 ст. 83 ТК,* предусматривает также *п.* 7: *наступление чрезвычайных обстоятельств,* препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

Обстоятельства должны быть признаны чрезвычайными решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ.

♦ Статья 83 ТК в редакции **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ** предусматривает *дополнительные основания прекращения трудового договора*, которые, за исключением основания, предусмотренного п. 10, отсутствовали ранее:

✓ дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8);

✓ истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9);

✓ прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10);

✓ отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника

на работе (п. 11). Федеральным законом от 30.12.2006 № 271-ФЗ ст. 83 ТК была дополнена п. 12, предусматривающим в качестве основания прекращения трудового договора приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

Прекращение трудового договора по этим дополнительным основаниям, за исключением п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

➢ **3.** Последним основанием прекращения трудового договора, сформулированным *ч. 1 ст. 77 ТК,* является *нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора*, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Конкретизация этого основания содержится в *ст. 84 ТК.*

♦ Одним из них является заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью предусмотрено ст. 47 **УК**. Если это основное наказание, то оно назначается на срок от одного года до пяти лет. В тех случаях, когда лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является дополнительным видом наказания, — его срок от 6 месяцев до 3 лет.

♦ Далее ст. 84 ТК к нарушениям правил заключения трудового договора относит заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

♦ Статья 84 ТК включает также в число нарушений правил заключения трудового договора, являющихся основанием для его прекращения, отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Требование соответствующего документа об образовании предусмотрено в различных федеральных законах. К ним относятся, например, Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.93 № 5487-I. Статья 54 Основ предусматривает, что право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в РФ. У них должен быть диплом и они должны иметь специальное звание. Для некоторых видов медицинской и фармацевтической деятельности требуется также сертификат специалиста и лицензия.

♦ Завершением ч. 1 ст. 84 ТК является прекращение трудового договора в случае заключения трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Следует иметь в виду, что реестр дисквалифицированных лиц формируется и ведется МВД России и министерствами внутренних дел, управлениями (главными управлениями) внутренних дел субъектов РФ. Такой реестр дает возможность заинтересованным лицам иметь информацию о дисквалифицированных лицах и предупреждать их прием на работу в нарушение требований ст. 84 ТК. Помимо перечисленных нарушений правил заключения трудового договора его прекращение возможно и в других случаях, исключающих возможность продолжения работы, если они предусмотрены федеральным законом.

♦ Согласно ч. 2 ст. 84 ТК прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил его заключения производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),

которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Часть 3 ст. 84 ТК предусматривает важное положение о выплате выходного пособия в размере среднего месячного заработка работнику, если нарушение установленных правил заключения трудового договора допущено не по его вине.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) относится к числу наиболее распространенных оснований прекращения трудового договора. Порядок и условия его расторжения предусмотрены ст. 80 ТК, в соответствии с которой любой работник может расторгнуть свой трудовой договор независимо от того, на какой срок он был заключен, предупредив работодателя письменно о своих намерениях не позднее чем за две недели. Для такого увольнения не требуется согласия работодателя.

Таким образом, Трудовой кодекс устранил различие в порядке увольнения по инициативе работника для лиц, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, и лиц, принятых на работу по срочному трудовому договору. Ранее действовавший **КЗоТ** допускал возможность расторжения работником срочного трудового договора до истечения срока его действия лишь по уважительным причинам.

♦ Единственным юридическим фактом увольнения по собственному желанию является письменное заявление работника о расторжении трудового договора, причем важно отметить, что это заявление должно быть написано добровольно, без какого-либо воздействия со стороны работодателя. В противном случае увольнение будет признано в судебном порядке незаконным.

Заявление об увольнении по собственному желанию может быть подано не только во время работы, но и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, в командировке, поскольку цель такого заявления предупредить работодателя об увольнении, чтобы у него была возможность заранее подобрать нового работника. С момента подачи заявления работодатель может начать поиск нового работника.

Если заявление об увольнении было подано во время работы, а затем работник заболел, то он вправе расторгнуть трудовой договор

в период временной нетрудоспособности, если истек 2-недельный срок предупреждения.

Время болезни не приостанавливает двухнедельный срок предупреждения.

Двухнедельный срок предупреждения сокращается у работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, а также у работников, занятых на сезонных работах. Они обязаны предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ст. 292 и 296 ТК). Выше уже отмечалось, что право отрабатывать 3 дня вместо двух недель есть и у работника, который в период испытания решил, что предложенная ему работа для него не подходит (ст. 71 ТК).

Кроме того, двухнедельный срок предупреждения может быть сокращен по соглашению сторон трудового договора, а также по заявлению работника, когда это заявление обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. В первом случае работник увольняется со дня достижения договоренности с работодателем, во втором — со дня, указанного в заявлении работника.

Отдельно в Трудовом кодексе выделен вопрос *о досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации*. Согласно ст. 280 ТК руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

♦ При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника следует иметь в виду, что работник, предупредивший работодателя об увольнении, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление и расторжение трудового договора в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Так, согласно ст. 64 ТК нельзя отказать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке

перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Правило о том, когда работник не может отозвать свое заявление об увольнении, ранее было сформулировано судебной практикой. В настоящее время оно предусмотрено Трудовым кодексом.

В целях устранения случаев неоправданного расторжения трудового договора по инициативе работника Трудовой кодекс не считает возможным его расторжение, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.

В то же время по истечении срока предупреждения работодатель не вправе задерживать работника по любым мотивам. Как правило, в качестве мотивов такой задержки приводятся различные причины: не сданы материальные ценности, не освобождено место в общежитии, не возвращены деньги в кассу взаимопомощи и т.д. Все эти причины не могут быть основанием для нарушения работодателем обязанности уволить работника по окончании срока предупреждения. Материальные же претензии к работнику могут быть предметом рассмотрения в суде.

До истечения срока предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнять возложенные на него обязанности. В случае их неисполнения работодатель вправе уволить работника не по его инициативе, а по основаниям, указанным в ст. 81 ТК. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан в последний день работы выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Возможно увольнение и не в последний день работы, например при увольнении по собственному желанию, когда срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника заканчивается в период его временной нетрудоспособности. Такие случаи предусмотрены ст. 84^1, которая указывает, что исключением из общего правила о прекращении трудового договора в последний день работы являются случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

При расторжении трудового договора по инициативе работника в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отличие от работника, который всегда может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, работодатель в целях защиты интересов работника ограничен в таком праве.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь при соблюдении определенных условий: наличие оснований, указанных в законе, и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора. Несоблюдение этих условий или одного из них влечет за собой восстановление работника на прежней работе.

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя характеризуется *участием профсоюза в решении вопроса об увольнении работника* по основаниям, указанным в Трудовом кодексе, а также особенностями применения конкретных оснований расторжения трудового договора. Эти особенности будут рассмотрены применительно к соответствующим основаниям.

Что касается участия профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, то форма такого участия предусмотрена в ст. 82 ТК.

♦ Согласно этой статье увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата организации *(п. 2 ст. 81 ТК),* вследствие недостаточной квалификации работников (*п. 3 ст. 81 ТК)* и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(п. 5 ст. 81 ТК),* производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Такое положение означает, что учет мнения профсоюзного органа не требуется, если увольняется работник, не являющийся членом профсоюза или в организации имеется профсоюз, но работник связан отношениями членства с другим профсоюзом, у которого нет в данной организации первичного профсоюзного органа.

♦ В порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть внесены коллективным договором коррективы. Коллективный договор может предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора, требующие учета мнения выборного профсоюзного органа, или заменить учет его мнения на предварительное согласие, являющееся более эффективной формой

защиты работника, поскольку без предварительного согласия профсоюза с ним не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя.

При наличии таких изменений действует порядок расторжения трудового договора, предусмотренный коллективным договором. Трудовой кодекс не только предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, но и определяет механизм такого участия.

♦ Вначале работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия работодателем решения о расторжении трудового договора с работником. Слова «в соответствующий профсоюзный орган» означают необходимость обращения работодателя в профсоюзный орган той первичной профсоюзной организации, членом которой является увольняемый работник.

Выборный профсоюзный орган в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копии документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается. В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

Право работодателя принять окончательное решение, несмотря на другое мнение выборного профсоюзного органа, подчеркивает принципиальное различие между прежней нормой **КЗоТ**, требовавшей предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, и новой нормой Трудового кодекса, предусматривающей учет его мнения. В первом случае, если нет согласия, увольнение признается незаконным, во втором случае увольнение возможно и при отсутствии согласованной позиции работодателя и выборного профсоюзного органа организации.

За профсоюзом, если его мотивированное мнение не учтено, оставлено право обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

♦ Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Законом не предусмотрена возможность перерыва или приостановления месячного срока. Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока. При превышении месячного срока со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа увольнение признается незаконным. При рассмотрении вопроса о расторжении трудового договора следует иметь в виду не только ст. 82 ТК, но и другие статьи Кодекса, устанавливающие круг лиц, пользующихся повышенной правовой защитой. К ним относятся: беременные женщины, женщины, имеющие детей (ст. 261 ТК), и работники в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК), выборные профсоюзные работники. Дополнительные гарантии установлены не для всех работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, а только для руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цехов и приравненных к ним). Их увольнение по основаниям, предусмотренным в ст. 374 ТК, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Такой же порядок увольнения предусмотрен для руководителей либо заместителей руководителей выборного профсоюзного органа данной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК.

2. Одно из ключевых требований к расторжению трудового договора по инициативе работодателя — *наличие оснований, предусмотренных законом*. Наиболее распространенные основания содержатся в Трудовом кодексе: в ст. 81 и других статьях, регламентирующих особенности правового положения отдельных категорий работников. Помимо Трудового кодекса имеются и иные федеральные законы, которые регулируют основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В качестве примера можно привести **Закон о государственной гражданской службе**. Принципиально важно, что никакой иной нормативный правовой акт, кроме федерального закона, не может устанавливать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Такой подход к увольнению работников повышает уровень их правовой защиты, способствует стабильности трудовых отношений.

Базовой статьей, наиболее широко применяемой при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, является ст. 81 ТК. Все основания, предусмотренные в ней, можно классифицировать на две группы: одни основания расторжения трудового договора применяются вне зависимости от вины работника, другие — результат виновных действий работника.

К первой группе оснований относятся основания, предусмотренные в п. 1, 2, 3, 4 ч. 1 ст. 81 ТК.

♦ *Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК* дает основание работодателю расторгнуть трудовой договор с работником *в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем*. Законодатель отказался рассматривать вместе, как было предусмотрено в **КЗоТ**, близкие, но не тождественные основания расторжения трудового договора — ликвидацию организации и сокращение численности или штата работников, поскольку с ними связаны различные правовые последствия. В частности, расторжение трудового договора в случае ликвидации организации допускается без трудоустройства работников и не требует учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 **ГК**). Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального

предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК, в частности, когда прекращается деятельность работодателя — физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 **ГК**), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Правила ликвидации организации применяются и при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности. Ранее в этих случаях трудовой договор расторгался в связи с сокращением численности или штата работников. Это создавало непреодолимое противоречие между обязанностью работодателя — юридического лица трудоустраивать работника ликвидируемого филиала, представительства при наличии вакантных мест в другом структурном подразделении данного юридического лица и невозможностью реализации этой обязанности, поскольку филиал, представительство находились в другой местности.

♦ *Пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК — сокращение численности или штата работников* занимает значительный удельный вес в общем числе оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, поскольку такое увольнение непосредственно связано с формированием рыночных отношений, реализацией курса на повышение конкурентоспособности организаций.

Чтобы обеспечить соблюдение прав работников при сокращении численности или штата в Трудовом кодексе и в иных нормативных правовых актах весьма подробно регламентированы условия применения данного основания.

♦♦ Первоначальное условие — о предстоящем увольнении работники *предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца*. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ. Составленный в связи с этим акт должен быть подписан двумя лицами: представителем работодателя и любым другим работником. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливается в его интересах, чтобы он имел время найти другую работу. Поэтому этот срок не может быть сокращен без письменного согласия работника, но допустимо его увеличение. Обычно оно предусматривается в коллективных договорах. Если установленный срок предупреждения не соблюден и работник обратился в суд, то при отказе восстановить на работе (имеются

другие основания, по которым он не подлежит восстановлению на работе) суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом или коллективным договором срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику.

С принятием Трудового кодекса появилась возможность не применять правило о двухмесячном сроке предупреждения, если соблюдены условия, предусмотренные ст. 180 ТК. Согласно этой статье работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Слова «дополнительная компенсация» означают, что сохраняют свое значение все иные компенсации, выплачиваемые при увольнении по п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК с предварительным предупреждением за два месяца: выходное пособие в размере среднего месячного заработка; выплата заработной платы на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях — средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

♦♦ Важный вопрос, решаемый в случае применения п. 2 ч. 1 ст 81 ТК, — вопрос о том, *кто имеет преимущественное право на оставление на работе*. При сокращении численности или штата работников право на оставление на работе преимущественно предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Доказательством более высокой производительности труда могут быть: выполнение значительно большего объема работы по сравнению с иными работниками, занимающими аналогичную должность или выполняющими такую же работу, приказы о премировании за высокие показатели в работе. Для подтверждения более высокой квалификации принимается во внимание стаж работы по специальности, повышение квалификации по занимаемой должности. Если у одного работника более высокая производительность труда, а квалификация уступает квалификации другого работника, то вопрос о преимущественном оставлении на работе решается

работодателем в зависимости от конкретных обстоятельств. Как правило, предпочтение отдается работникам с более высокой производительностью труда. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК: семейные — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Следует подчеркнуть, что все категории работников, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК, имеют преимущественное право на оставление на работе только в том случае, если отсутствуют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Производственные показатели — главный критерий, все иные критерии носят подчиненный характер.

Коллективным договором могут предусматриваться помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе, другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. В литературе было высказано мнение, что, определяя круг таких работников, коллективный договор вправе лишь дополнить содержание ч. 2 ст. 179, но не может изменить ни очередность предоставления рассматриваемого права, ни перечень категорий работников, указанный в Трудовом кодексе[1]. Перечень лиц, указанный в ч. 2 ст. 179, действительно не может быть изменен коллективным договором. Однако на очередность предоставления преимущественного права на оставление на работе коллективный договор не может влиять, поскольку выбор конкретного работника из перечня лиц, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе, принадлежит работодателю. Часть 2 ст. 179 ТК также не устанавливает очередности работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе. Вполне возможны ситуации, когда при

[1] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2002. С. 334.

сокращении штата будут оставлены на работе инвалиды Отечественной войны, а не лица, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком, хотя в Трудовом кодексе эта категория работников предшествует инвалидам Отечественной войны.

♦♦ Важным положением, характеризующим порядок применения п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК, является *обязанность работодателя трудоустраивать работника, увольняемого по сокращению численности или штата* работников. Эта обязанность заключается в том, что согласно ст. 180 работнику, подлежащему увольнению по сокращению численности или штата работников организации, должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность).

Требования, предъявляемые к данной работе, изложены в ч. 3 ст. 81 ТК. Предлагаемая работа должна соответствовать квалификации работника, а при ее отсутствии такой работой может быть вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа.

Таким образом, Трудовой кодекс, во-первых, подтвердил, что обязанность по трудоустройству следует рассматривать в узком смысле как обязанность предложить работнику работу у того же работодателя, а не принятие соответствующих мер по трудоустройству у других работодателей; а во-вторых, подчеркнул, что работник не имеет права претендовать на любую вакантную должность или вакантное рабочее место, имеющиеся у работника. Такое решение вопроса о трудоустройстве работника, подлежащего увольнению по сокращению штата, соответствует содержанию заключенного с ним трудового договора. В трудовом договоре определяется трудовая функция работника, соответствующая его специальности и квалификации. Соблюдение этого договорного условия является обязанностью работодателя и в тех случаях, когда при сокращении штата решается вопрос о предоставлении ему другой работы. Иные вакантные должности и рабочие места работодатель вправе заполнять путем заключения трудового договора с вновь поступающими на работу, обладающими соответствующими знаниями и профессиональным опытом.

Трудовой кодекс акцентирует внимание работодателя на его обязанности предоставлять работнику работу, соответствующую его квалификации. Однако если такая работа отсутствует, то предоставляется вакантная нижестоящая должность (нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Обязанность по трудоустройству работника возлагается на работодателя с момента предупреждения о сокращении штата до момента расторжения трудового договора.

♦♦ Как уже указывалось, лица, увольняемые в связи с сокращением численности или штата работников, имеют право на *соответствующие гарантии и компенсации*. Одни из них предоставляются на основании Трудового кодекса, другие — в связи с иными федеральными законами. Статья 178 ТК обязывает работодателя выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за увольняемым работником средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) или в исключительных случаях — по решению органа службы занятости и за третий месяц со дня увольнения.

Если при выплате выходного пособия практика его применения однозначна, то при сохранении заработной платы за увольняемым работником принимаются неоднозначные решения. В основе решения по сохранению заработной платы лежит признак нуждаемости в трудоустройстве. Поэтому если увольняется по сокращению штата совместитель, то ему следует выплачивать лишь выходное пособие, а иные выплаты не производятся, поскольку он имеет соответствующую работу и не подлежит регистрации как безработный. Такой же порядок применяется и в отношении совместителей, увольняемых с основного места работы, поскольку у них есть работа в другой организации. Однако возможно и иное решение. Поскольку работник-совместитель потерял основной заработок по причине, не связанной с его виновными действиями, ему следует сохранять эту заработную плату на условиях, предусмотренных ст. 178 ТК. Что касается гарантий и компенсаций, предусмотренных в иных федеральных законах, то такие гарантии указаны, например, в **Законе о занятости населения**. Согласно ст. 13 этого Закона гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Закон о занятости населения, решая вопрос о трудоустройстве граждан, дополнительно выделяет лиц предпенсионного возраста. Им дано право досрочного выхода на пенсию. Общие условия реализации этого права следующие: отсутствие возможностей для трудоустройства безработных граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; наличие стажа работы, дающего право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях; согласие уволенного работника на оформление пенсии досрочно. При наличии указанных условий пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию. Более подробно порядок досрочного выхода на пенсию безработных граждан регулируется нормативными правовыми актами субъектов Федерации.

✓Помимо обязанности перед работником, увольняемым по сокращению штата, работодатель несет определенные обязанности перед выборным профсоюзным органом данной организации. Согласно ст. 82 ТК при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

На практике возник вопрос, сохраняется ли обязанность работодателя предоставлять информацию о предстоящем увольнении службе занятости, поскольку Трудовой кодекс обязывает работодателя сообщать об этом только профсоюзному органу.

Отношения между службой занятости и работодателем регулируются не Трудовым кодексом, а **Законом о занятости населения**. Этот Закон содержит ст. 25, обязывающую работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять органу службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. С принятием Трудового кодекса соответствующая норма **Закона о занятости населения** не утратила силу. Поэтому работодатель

обязан в соответствии с Трудовым кодексом сообщать информацию о предстоящем увольнении выборному профсоюзному органу, а согласно **Закону о занятости населения** — службе занятости.

✓ Для применения положений, касающихся массового увольнения, используются критерии такого увольнения. Трудовой кодекс не содержит критериев массового увольнения. В нем лишь указывается, что такие критерии должны определяться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82). До решения этого вопроса в соглашениях следует руководствоваться постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.93 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», которое предусматривает следующие критерии массового увольнения:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работников 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек — в течение 60 календарных дней, 500 и более человек — в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

♦ *Пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК — несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе*. Такое несоответствие может быть следствием недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Недостаточная квалификация как основание расторжения трудового договора должна быть подтверждена результатами аттестации. Трудовой кодекс не дает работодателю права выбора при использовании доказательств, подтверждающих недостаточную квалификацию работника. Проведение аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией является для работодателя обязательным. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

В организациях, на которые не распространяются положения об аттестации, предусмотренные соответствующими нормативными правовыми актами, порядок и условия проведения аттестации должны быть определены локальными актами. Такое требование предусмотрено в ч. 2 ст. 81 ТК. До **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ** в ТК отсутствовало правило о том, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Оно содержалось в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** (п. 31) и было воспринято законодателем.

Аттестация проводится аттестационной комиссией, в состав которой обязательно входит с правом решающего голоса представитель выборного профсоюзного органа.

В юридической литературе было высказано мнение, что в случае применения к работнику такой меры административного взыскания, как дисквалификация, становится излишней аттестация данного работника. В лучшем случае аттестационная комиссия констатирует наличие у работника административного наказания в виде дисквалификации[1]. Можно согласиться с тем, что в период дисквалификации аттестацию нецелесообразно проводить, но если ее все же проводят, то должны быть всесторонне оценены профессиональные качества работника. Дисквалификация как вид административного наказания применяется за нарушение законодательства о труде и об охране труда и, как правило, не имеет непосредственного отношения к оценке профессиональных качеств работника. При оценке этих качеств следует иметь в виду, что отсутствие специального образования не может считаться достаточным основанием для вывода о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, если оно не является согласно закону обязательным условием при заключении трудового договора. Не свидетельствует о несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе и невыполнение служебных заданий из-за ненадлежащего отношения работника к своей работе. Такое отношение — основание для применения дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения, но не основание для расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК.

[1] Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 2002. С. 337.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно ч. 3 ст. 81 ТК допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

♦ *Пункт 4 ч. 2 ст. 81 ТК — увольнение руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации*. Трудовой кодекс допускает возможность расторжения трудового договора только с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации. Другие работники организации не могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества. Лицам, уволенным по п. 4 ч. 2 ст. 81, работодатель обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

♦ Значительное число оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя относится к основаниям, применяемым в результате *виновных действий работника.* Эти основания изложены в п. 5-11 и 13 ч. 1 ст. 81 ТК. В их число включены и те, которые ранее рассматривались в отдельной статье **КЗоТ**, — дополнительные основания для прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.

✓ *Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК* — неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В случае применения этого основания должны быть соблюдены следующие условия:

1) увольнение возможно лишь за дисциплинарные проступки, а не за действия, не имеющие отношения к трудовым обязанностям работника (например, нельзя уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 за неправильное поведение в быту);

2) причина неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей — виновные действия работника. Если неисполнение трудовых обязанностей было вызвано уважительной причиной, увольнение работника не может быть признано правомерным;

3) увольнение возможно только при неоднократном неисполнении трудовых обязанностей. Единичный дисциплинарный проступок не может явиться основанием для применения п. 5 ч. 1 ст. 81;

4) неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно быть подтверждено дисциплинарным взысканием. Это условие является ответом на вопрос, что считать неоднократным неисполнением трудовых обязанностей. Поскольку в п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК говорится о дисциплинарном взыскании в единственном числе, повторное нарушение трудовой дисциплины может явиться основанием для расторжения трудового договора за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Применение этого основания возможно и в том случае, если дисциплинарный проступок работника продолжается, несмотря на примененное к нему взыскание.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса работодатель должен соблюдать предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (п. 34 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

✓ *Пункт 6 ст. 81 ТК* — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Этим пунктом объединены различные основания проявления однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Каждое из них является достаточным основанием для расторжения трудового договора с работником независимо от того, было ли у него ранее дисциплинарное взыскание. Увольнение в этом случае производится с формулировкой соответствующего подпункта п. 6 ч. 1 ст. 81 (подп. «а»-«д»).

Согласно Трудовому кодексу однократным грубым нарушением трудовых обязанностей являются:

подпункт «а» — прогул без уважительных причин. Трудовой кодекс изменил квалификацию прогула. Ранее прогулом считалось отсутствие на работе без уважительных причин более трех часов подряд или суммарно в течение рабочего дня независимо от того, где отсутствовал работник: на рабочем месте или на территории организации. Подпункт «а» п. 6 под прогулом понимает отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Прогулом признается также: оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о расторжении договора или до истечения двухнедельного срока предупреждения; самовольное использование дней отгулов и самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом следует учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

подпункт «б» — появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Статья 76 ТК обязывает работодателя отстранять от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако с таким работником трудовой договор может быть расторгнут независимо от его отстранения от работы. Основанием для расторжения трудового договора с работником в соответствии

с подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК является нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения как на рабочем месте, так и на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя работник должен был выполнять трудовые обязанности.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств;

подпункт «в» — разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника. Это новое основание расторжения трудового договора, неизвестное ранее действовавшему **КЗоТ**. Условием применения подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК является закрепление в трудовом договоре обязанности не разглашать охраняемую законом тайну. Если в трудовом договоре такая обязанность не предусмотрена, то работник не может быть уволен за разглашение коммерческой тайны. Принимая меры по охране такой тайны, работодатель должен утвердить перечень информации, составляющей коммерческую тайну. В противном случае возможности привлечения к ответственности работника, разгласившего коммерческую тайну, будут не реализованы или затруднены;

подпункт «г» — совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговорам суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Это основание расторжения трудового договора воспроизводит формулировку ранее действовавшего **КЗоТ**, но с существенными отличиями. Еще до принятия Трудового кодекса Конституционный Суд РФ определил, что борьба с хищениями имущества должна распространяться на все виды собственности, а п. 8 ст. 33 **КЗоТ** устанавливал один из способов защиты только государственного или общественного имущества[1]. В действующем Трудовом кодексе, согласно конституционному принципу защиты всех видов собственности,

[1] См. Определение Конституционного Суда РФ от 8 февраля 2001 г. № 33-О «По жалобам ОАО «Дятьковский хрусталь», ОАО «Курский холодильник» и ОАО «Черепетская ГРЭС» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 8 части первой статьи 33 КЗоТ Российской Федерации».

подчеркнуто, что основанием для расторжения трудового договора является хищение любого чужого имущества, а не только государственного или общественного имущества.

Кроме того, подп. «г» п. 7 ст. 81 расширил формы посягательства на чужое имущество, которые могут быть основанием для расторжения трудового договора. К хищению чужого имущества добавлены растрата этого имущества, а также умышленное его уничтожение или повреждение. Факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества должен быть подтвержден приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных на рассмотрение дел об административных правонарушениях. Не могут служить основанием для применения подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК акты тех правоохранительных органов, которые не вправе налагать административные наказания, например акты вневедомственной охраны;

подпункт «д» — установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Этим подпунктом завершается п. 6, дающий право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, если он совершает грубое нарушение трудовых обязанностей. Поэтому основанием для увольнения работника является не любое нарушение требований охраны труда, а только такое нарушение, которое Трудовой кодекс квалифицировал как грубое нарушение трудовых обязанностей. Применение данного основания возможно при условии, что однократное грубое нарушение работником требований по охране труда установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, о чем имеются соответствующие документы.

♦ *Пункт 7 ч. 1 ст. 81 ТК* — совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Для применения такого основания расторжения трудового договора необходимо установить следующие факты: является ли работник лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности; совершил ли данный работник виновное действие, которое дает основание для утраты к нему доверия. Как правило,

круг лиц, непосредственно обслуживающих материальные и денежные ценности, совпадает с перечнем работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Однако непосредственно обслуживать товарные и денежные ценности могут и работники, не предусмотренные в соответствующем перечне. Например, подсобные рабочие, занятые транспортировкой и разгрузкой товаров. Поэтому п. 7 ч. 1 ст. 81 применяется к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, независимо от того, заключен с ними договор о полной материальной ответственности или нет. Судебная практика считает возможным применение п. 7 ч. 1 ст. 81 и к тем работникам, которые совершают виновные действия, не связанные с работой. Здесь имеются в виду случаи, когда утрата доверия вызвана установлением в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений. В этих случаях увольнение не является дисциплинарным взысканием и поэтому оно применяется без соблюдения сроков, предусмотренных ст. 193 ТК. Согласно ч. 5 ст. 81 ТК такое увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

♦ *Пункт 8 ч. 1 ст. 81 ТК* — совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Это основание расторжения трудового договора не является новым для трудового законодательства. Ранее оно предусматривалось в дополнительной статье **КЗоТ**. Сейчас — в основной статье (ст. 81) ТК, содержащей большинство оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Пункт 8 применяется в отношении только тех работников, у кого воспитательная функция составляет основное содержание выполняемой работы. Такими работниками являются, например, учителя, преподаватели образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. В отличие от других работников, увольняемых за виновные действия, совершенные в процессе трудовой деятельности, трудовой договор с работниками, выполняющими воспитательную функцию, может быть расторгнут при совершении ими аморального проступка не только на работе, но и в быту.

♦ *Пункт 9 ч. 1 ст. 81 ТК* — принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение

сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Это новое основание расторжения трудового договора, неизвестное ранее законодательству. Оно установлено в целях повышения ответственности определенного круга лиц, решения которых имеют значение для организации в целом. К таким лицам относятся руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер. Обычно о таких лицах говорят, что они составляют команду руководителя организации.

Пункт 9 ч. 1 ст. 81 подчеркивает, что трудовой договор с перечисленными выше лицами может быть расторгнут в случае принятия ими необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб для работодателя. Возможно, что непосредственный ущерб причинили другие работники, но они действовали во исполнение необоснованного решения. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 81 — это увольнение за принятие необоснованного решения, причинившего ущерб работодателю.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения (п. 48 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

♦ *Пункт 10 ч. 1 ст. 81 ТК* — однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Это основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя персонифицировано с определенным кругом лиц. Ими могут быть только руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители. Текстуально формулировка п. 10 ст. 81 совпадает с формулировкой п. 6 этой же статьи. Поэтому существует мнение, что в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководители организаций (филиалов, представительств) и их заместители могут быть уволены либо по п. 6 ст. 81 либо по п. 10 ст. 81[1]. Главное — доказать, что соответствующий работник совершил однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Альтернативное применение п. 6 и 10 ст. 81 ТК достаточно спорно. Каждое из оснований, предусмотренное этими пунктами, имеет свою сферу применения. Пункт 6 применяется к руководителям, их заместителям при совершении ими однократного грубого

[1] Трудовое право России. С. 327.

нарушения своих трудовых обязанностей в форме прогула и иных действий, предусмотренных этим пунктом. При совершении грубого нарушения трудовых обязанностей, выходящего за пределы п. 6, применяется п. 10 ст. 81. Так, п. 10 ст. 81 может применяться за неисполнение решения общего собрания акционеров, за нарушение правил учета материальных ценностей, за превышение должностных полномочий в корыстных целях и др.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

♦ *Пункт 11 ч. 1 ст. 81 ТК* — представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Формулировка данного основания расторжения трудового договора подчеркивает умысел работника в представлении соответствующих документов, без которых прием на работу невозможен. На первый взгляд, п. 11 ч. 1 ст. 81 схож со ст. 84 ТК, которая предусматривает прекращение трудового договора в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Однако в последнем случае трудовой договор прекращается в связи с нарушением правил приема на работу. При расторжении трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 81 такого нарушения не было. Все документы, необходимые для заключения трудового договора, были представлены, но они оказались ложными. Поэтому трудовой договор с работником, представившим подложные документы, расторгается по инициативе работодателя.

♦ *Пункт 13 ч. 1 ст. 81 ТК* — основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Применение п. 13 ч. 1 ст. 81 зависит от содержания трудового договора. Какие основания увольнения предусматривать в трудовом договоре — это вопрос соглашения сторон. По сложившейся практике такими основаниями являются: необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок организации, систематическое невыполнение основных экономических показателей, нарушение по вине руководителя требований по охране труда, повлекшее за собой принятие

государственной инспекцией труда решения о приостановлении деятельности организации или его структурного подразделения[1].

♦ Статья 81 ТК содержит *общее правило,* которое должно применяться при расторжении трудового договора по любому из оснований, предусмотренному этой статьей, за исключением увольнения в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем. Оно заключается в том, что *увольнение работника не допускается в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.* При этом не имеет значения ни продолжительность временной нетрудоспособности, ни вид отпуска.

3. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренный Трудовым кодексом, не исчерпывается ст. 81. Имеются и другие статьи Кодекса, в соответствии с которыми расторгается трудовой договор. Одни из них могут иметь отношение, как правило, ко всем работникам, другие — к отдельным категориям работников исходя из условий их труда.

К первой группе оснований можно отнести ст. 71 ТК, в соответствии с которой расторгается трудовой договор при неудовлетворительном результате испытания.

Вторую группу оснований составляют особенности расторжения трудового договора с совместителями, педагогическими работниками, работниками, работающими у работодателей — физических лиц, и др.

В данном параграфе излагаются особенности расторжения трудового договора только с теми работниками, которые не рассматриваются в главах учебника, специально посвященных регулированию труда отдельных категорий работников.

♦ *Совместители.* Правовой статус совместителя определяется его трудовым договором, в котором обязательно указывается, что работник выполняет работу на условиях совместительства. В этом случае работник, заключивший такой трудовой договор, может быть уволен по дополнительному основанию, которое не применяется к работникам по основному месту работы, а также к совместителям, заключившим срочный трудовой договор. Статья 288 ТК предусматривает прекращение трудового договора с совместителем в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, если такой трудовой договор был заключен на неопределенный срок.

---

[1] См. § 5 главы XVI учебника.

Кроме того, совместитель должен быть предупрежден об увольнении в письменной форме не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

♦ *Педагогические работники.* Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником предусмотрены в ст. 336 ТК. Ими являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК. Эта статья предусматривает, что в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет.

С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет;

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

♦ *Работники, работающие у работодателей — физических лиц.* Учитывая особенности трудовых отношений работников, работающих у работодателей — физических лиц, которые характеризуются тем, что их содержание в бóльшей степени, чем у других лиц, определяется соглашением сторон, Трудовой кодекс допускает возможность расторжения трудового договора с этими работниками не только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе, но и по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (ст. 307 ТК).

Стороны могут определять взаимные обязательства, невыполнение которых влечет за собой прекращение трудового договора. При

этом в трудовом договоре могут быть предусмотрены не только дополнительные основания его прекращения, но и иной порядок увольнения по сравнению с Трудовым кодексом. Это касается сроков предупреждения об увольнении, оснований выплаты выходного пособия и его размера, а также других компенсаций, выплачиваемых работнику при его увольнении.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

♦ *Надомники.* Учитывая специфику условий выполнения работы надомниками, Трудовой кодекс предусматривает, что с ними трудовой договор расторгается по основаниям, указанным в этом договоре (ст. 312).

♦ *Работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.* Указанные работники направляются за границу на определенный срок, поэтому прекращение работы в представительстве РФ за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением РФ или при заключении с ним срочного трудового договора (ст. 341 ТК).

Работа в представительстве РФ за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

При прекращении работы в представительстве РФ по одному из указанных оснований увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения РФ, производится по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК (истечение срока трудового договора). Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

♦ *Работники религиозных организаций.* Особенности прекращения трудового договора с работниками религиозных организаций характеризуются тем, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, указанным в самом договоре. Кроме того, порядок и условия предоставления работникам религиозных организаций гарантий и компенсаций, связанных с их увольнением, определяются также трудовым договором, а не Трудовым кодексом.

ГЛАВА VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

§ 1. Понятие рабочего времени и его продолжительность

➢ **1.** Согласно ч. 1 ст. 91 ТК *рабочим признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени*. Такими периодами являются:

простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72^2 ТК);

время для отдыха и принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК);

перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК), и другие периоды.

Например, в рабочее время водителей автомобилей помимо времени управления автомобилем включается: время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения в организацию, а также некоторые другие периоды (п. 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15).

У спасателей время выполнения спасательных работ в нормальных условиях, помимо времени проведения поисково-спасательных работ по ликвидации чрезвычайной ситуации, включает время нахождения в пути от места сбора до места происшествия, время проведения инструктажа по технике безопасности, время подготовки к работе на рабочем месте и др. (п. 3 Положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утвержденного постановлением Минтруда России от 08.06.98 № 23).

Согласно ч. 2 ст. 91 ТК нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это означает, что закрепленная законом максимальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов и не может превышать данную норму независимо от того, в организациях какой организационно-правовой формы трудятся работники, постоянная, временная или сезонная у них работа, какая рабочая неделя — пятидневная или шестидневная. Однако это не означает, что нормальной продолжительностью рабочего времени следует считать только установленную законом 40-часовую недельную норму рабочего времени. Для ряда категорий работников (лиц моложе 18 лет, инвалидов, лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и др.), законодательством установлена меньшая продолжительность рабочей недели, которая является для них нормальной. Нормальной продолжительностью рабочего времени будет считаться и продолжительность рабочего времени, установленная для работников коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, поскольку закон допускает указанные способы регулирования трудовых отношений (ст. 9 ТК), а также установленное по соглашению сторон трудового договора неполное рабочее время (ст. 93 ТК). Таким образом можно говорить о существовании различных видов нормальной продолжительности рабочего времени. Такое понимание нормальной продолжительности рабочего времени согласуется с § 11 Рекомендации МОТ № 116 (1962) «О сокращенной продолжительности рабочего времени», согласно которому нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями.

Нормальной продолжительностью рабочего времени признается и неполное рабочее время. Так, в соответствии с подп. «а» ст. 1 Конвенции МОТ № 175 (1994 г.) «О работе на условиях неполного рабочего времени» продолжительность рабочего времени работника, составляющая часть нормальной продолжительности рабочего времени работника, занятого полное рабочее время, считается нормальной продолжительностью рабочего времени.

➢ **2.** *Сокращенная продолжительность рабочего времени* устанавливается с учетом возраста работников, уровня их трудоспособности, условий и характера труда и других обстоятельств.

♦ Так, в соответствии со ст. 92 продолжительность рабочего времени *несовершеннолетних работников моложе 16 лет* не может

превышать 24 часов в неделю, а работников в возрасте от 16 до 18 лет — 35 часов в неделю.

♦ Продолжительность рабочего времени *учащихся, работающих в свободное от учебы время*, определяется с учетом двух обстоятельств: возраста и времени работы (работают ли они во время каникул или в течение учебного года). Если учащиеся работают в период каникул, то на них распространяется общая норма и продолжительность рабочего времени, установленная с учетом возраста, — не более 24 или 36 часов в неделю; в период же учебного года продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет — не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет — 17,5 часов в неделю. По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК), по гибкому графику (ст. 102), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий[1].

По общему правилу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с сохранением полной оплаты труда. В изъятие из этого правила оплата труда работников, не достигших возраста 18 лет, осуществляется с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выработки (в случаях, когда работник занят на сдельных работах). В аналогичном порядке оплачивается труд подростков, работающих в свободное от учебы время. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности работы как при повременной, так и при сдельной оплате труда (ст. 271 ТК).

♦ Для работников, являющихся *инвалидами I или II группы*, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

♦ Продолжительность рабочего времени *работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*, устанавливается не более 36 часов в неделю в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

---

[1] О сокращении продолжительности рабочего времени работникам, совмещающим работу с обучением, см. § 4 главы X учебника.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для большинства работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в настоящее время устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее — Список производств). Список утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 и был выпущен отдельным изданием (М.: Экономика, 1977). Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20 и являющейся приложением к нему. В связи с принятием Трудового кодекса отдельные положения Инструкции решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 признаны недействующими.

В Списке производств предусматривается продолжительность рабочего дня (а не недели) по каждой профессии, должности, виду работ и производств. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха.

Работникам, профессии и должности которых включены в разделе XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в каких производствах и цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в других разделах или подразделах Списка.

В тех случаях, когда разделы или подразделы Списка производств предусматривают отдельные виды работ (например, кузнечно-прессовые, малярные, сварочные), сокращенный рабочий день должен предоставляться работникам, занятым на этих работах в предусмотренных Списком профессиях и должностях, независимо от того, в какой отрасли промышленности, в каком производстве или цехе эти работы выполняются.

Бригадиры, помощники и подручные рабочие, профессии которых предусмотрены в Списке, имеют сокращенный рабочий день той же продолжительности, что и рабочие соответствующих профессий.

Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины установленной указанным Списком для данного производства, цеха,

профессии или должности продолжительности рабочего дня. Однако если в Списке производств указывается «постоянно занятый», «постоянно работающий», рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня.

Работники, профессии и должности которых не включены в Список производств, но которые выполняют в отдельные периоды работу в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, предусмотренных указанным Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

Право на сокращенный рабочий день указанной в Списке продолжительности имеют на общих основаниях работники сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, пусконаладочных и др.) и работники вспомогательных и подсобных цехов организации (ремонтного, энергетического, механического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основного, так и для ремонтного и обслуживающего персонала установлен сокращенный рабочий день.

Право на сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда сохраняется также за работниками, занятыми на таких работах и совмещающими профессии (независимо от того, установлена ли эта льгота по совмещаемым профессиям), если они выполняют свою основную работу в полном объеме.

Список производств обязателен для применения во всех организациях, где имеются указанные в нем производства, цеха, виды работ, профессии и должности, если право работников на закрепленные в нем гарантии подтверждено результатами аттестации рабочих мест.

На практике перечни профессий и должностей, виды производств и работ с вредными условиями труда, а также продолжительность дополнительного отпуска и рабочего дня (в соответствии со Списком производств) занятых в них работников составляются с учетом результатов аттестации рабочих мест и утверждаются коллективными договорами или приказами руководителей организаций, изданными с учетом мнения профсоюзного органа. При этом организации вправе за счет собственных средств расширять круг работников, имеющих сокращенный рабочий день по сравнению

со Списком производств, с учетом фактических условий труда, а также уменьшать установленную Списком продолжительность рабочего времени (без уменьшения оплаты труда), что также устанавливается коллективными договорами. Аналогичные нормы могут быть закреплены также отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Помимо Списка производств, сокращенная продолжительность рабочего времени для ряда категорий работников установлена другими актами. Так, работникам таможенных органов, исполняющим должностные обязанности во вредных условиях, сокращенное рабочее время установлено постановлением Правительства РФ от 15.02.98 № 189 «О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях». Этим постановлением, например, начальникам и заместителям начальников отделов, групп, главным, ведущим, старшим инспекторам, инспекторам, непосредственно осуществляющим таможенный контроль ядерных материалов, радиоактивных веществ и других источников ионизирующего излучения, установлена 36-часовая рабочая неделя. Аналогичной категории работников, работающих на досмотровой рентгеновской технике, — 30-часовая рабочая неделя.

Членам экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортрадистам, бортмеханикам, бортоператорам) за работу с вредными, напряженными и тяжелыми условиями труда при выполнении летной работы установлена 36-часовая рабочая неделя (постановление Минтруда России от 12.07.99 № 22).

Работникам, занятым на работах с химическим оружием, в зависимости от степени опасности выполняемых работ установлена 24- или 36-часовая рабочая неделя (ст. 1 и 5 **Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**).

♦ Для некоторых категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от территориальных и природно-климатических условий.

Так, в соответствии со ст. 320 ТК коллективными договорами или трудовыми договорами сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) может устанавливаться *для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях*, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная

плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

♦ Сокращенную продолжительность рабочего времени имеют и другие категории работников. Так, для *педагогических работников* образовательных учреждений рабочее время устанавливается не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК), для *медицинских работников* — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК).

Перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право соответственно на 36-, 33- и 30-часовую рабочую неделю, утверждены постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности». Этим же постановлением предусмотрены категории медицинских работников, для которых установлена 24-часовая рабочая неделя.

➢ **3.** Порядок установления *неполного рабочего времени* регулируется ст. 93 ТК. Характерная особенность неполного рабочего времени состоит в том, что его продолжительность, как правило, устанавливается сторонами трудового договора. Причем соглашение о работе в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели может заключаться между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выполненного объема работ. Вместе с этим необходимо иметь в виду, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Запись в трудовых книжках работников о работе по режиму неполного рабочего времени не делается.

Круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени, не ограничивается. Оно может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя. Однако для некоторых категорий работников работодатель обязан, по их просьбе, установить неполное рабочее время. Так, в соответствии со ст. 93 ТК неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте

до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Кроме того, неполное рабочее время должно устанавливаться также инвалидам по их просьбе, если необходимость такого режима указана в индивидуальной программе реабилитации инвалида, поскольку согласно ст. 224 ТК работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

На практике установление неполного рабочего времени производится, как правило, по просьбе работника и в его интересах. Однако в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда на предприятиях могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в соответствии со ст. 74 ТК в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного предприятия вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев[1].

Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие ограничение продолжительности рабочего времени в течение рабочей недели, включают также правила, касающиеся продолжительности ежедневной работы, сокращения времени работы в предпраздничные, предвыходные дни и в ночное время.

➢ **4.** *Продолжительность ежедневной работы* традиционно определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением установленной законодательством нормальной или сокращенной продолжительности рабочей недели. При разработке и утверждении названных актов должны учитываться также требования законодательства относительно допустимой продолжительности ежедневной работы ряда категорий работников.

♦ В частности, ст. 94 ТК устанавливает, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет — 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой,

[1] См. § 5 главы VI учебника.

в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

♦ Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Вместе с этим ч. 3 ст. 94 ТК предусматривает, что коллективным договором может быть допущено увеличение указанной продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения установленной для них предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

♦ Для некоторых категорий работников, занятых на тяжелых работах и на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) и порядок ее установления регулируются не Трудовым кодексом, а иными федеральными законами.

Например, в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 22.08.95 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» в повседневной деятельности ежедневная продолжительность рабочего времени спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками дежурств, расписаниями занятий или иных мероприятий по специальной подготовке.

При проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций продолжительность рабочего дня спасателей может быть изменена и установлена руководителями ликвидации чрезвычайных ситуаций с учетом характера чрезвычайных ситуаций, особенностей проведения работ по их ликвидации и медицинских рекомендаций.

♦ Иной порядок регулирования продолжительности ежедневной работы, согласно ч. 4 ст. 94 ТК, предусмотрен также в отношении творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов. В соответствии с перечнями категорий этих работников,

утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, продолжительность их ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором.

➢ **5.** *Сокращение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней* является одной из мер, направленных на создание работникам условий для организации отдыха и обеспечение наилучшего использования ими свободного времени, увеличивающегося за счет праздничных и выходных дней (расширение возможностей для посещения театров и концертных залов, поездок на экскурсии, на дачу и т.д.).

В соответствии с ч. 1 ст. 95 ТК продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, для всех работников уменьшается на 1 час. Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня или рабочей смены не производится только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, так как в данном случае рабочий день (смена) не предшествует непосредственно нерабочему праздничному дню.

Для случаев, когда в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ сокращение рабочей смены накануне праздничных дней по условиях производства невозможно, Трудовой кодекс предусматривает, что за переработку в эти дни предоставляется дополнительное время отдыха или, с согласия работника, производится оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК).

Перечень производств и работ, где по характеру работы работникам не может быть уменьшена продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни, на практике указывается в коллективном договоре.

Сокращенная продолжительность рабочего времени накануне выходных дней установлена только применительно к 6-дневной рабочей неделе. При такой рабочей неделе продолжительность работы не может превышать 5 часов (ч. 3 ст. 95 ТК).

В тех случаях, когда решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

➢ **6.** *Работа в ночное время*, которым признается время с 22 до 6 часов, характеризуется некоторыми особенностями. В частности, в ночные часы сопротивляемость организма воздействию неблагоприятных факторов (искусственного освещения, шума, повышенной температуры воздуха и т.д.) уменьшается, утомляемость возрастает, снижается производительность труда. В целях охраны здоровья работников и улучшения производственных показателей продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час (ч. 2 ст. 96 ТК). При этом необходимость отработки указанного часа в другое время не предусматривается.

Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время.

В соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК правило о сокращении продолжительности смены при работе в ночное время не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. 92), и на работников, специально принятых для выполнения работы только в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Перечень указанных работ на практике закрепляется коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК).

В силу указанных выше особенностей ночного труда привлечение некоторых категорий работников к ночному труду законодательством ограничивается: запрещается вовсе или допускается только с согласия привлекаемых работников.

Так, согласно ч. 5 ст. 96 ТК к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте

до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Кроме того, законодательство не связывает требование об ограничении ночного труда для указанных категорий работников обязательно с работой в течение всей рабочей смены, поэтому соответствующее ограничение их труда в ночное время должно осуществляться и в тех случаях, когда на ночные часы приходится только часть смены.

Ограничение привлечения к работе в ночное время распространяется на все указанные выше категории работников независимо от того, в каких организациях они работают.

Круг работников, которых запрещается привлекать к ночным работам, является исчерпывающим и может расширяться для всех организаций только федеральным законом. Однако это не исключает возможности освобождения от ночных смен отдельных категорий работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями или трудовыми договорами, в том числе работников, которые до принятия Трудового кодекса освобождались от ночных работ в соответствии с подзаконными актами, например работников, имеющих заболевание туберкулез. Рекомендацией МОТ № 178 «О ночном труде» (1990) предлагается освобождать от ночных смен работников пожилого возраста, лиц, проходящих профессиональную подготовку, и др.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора (ч. 6 ст. 96 ТК)[1].

---

[1] См. постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

§ 2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

➢ **1.** Как уже указывалось, продолжительность рабочего времени работников устанавливается Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени согласно ст. 97 ТК разрешается только для выполнения сверхурочной работы, допускаемой с соблюдением определенного порядка (ст. 99 ТК) и для выполнения трудовых обязанностей работниками, занятыми на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК).

Сверхурочной работой согласно ст. 99 ТК *признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период*. Переработка сверх нормального числа часов за учетный период возникает обычно в тех случаях, когда фактическая продолжительность ежедневной работы оказывается большей, чем предусмотрено по графику, и эти отклонения не сбалансированы (взаимно не погашены) в рамках учетного периода, в результате чего сумма отработанных часов превышает нормальное число часов за этот период и составляет часы сверхурочной работы.

Известно, что сверхурочная работа сокращает внерабочее время работников, приводит к повышению заболеваемости, росту производственного травматизма и другим негативным последствиям. Поэтому порядок привлечения к работе сверх нормального рабочего времени регламентируется законодательством, в частности предусматривается необходимость согласия работника работать сверхурочно и соблюдения других требований.

♦ Так, согласно ч. 2 ст. 99 ТК привлечение к сверхурочным работам с *письменного согласия* работника производится работодателем в следующих случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если

невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

Привлечение к сверхурочной работе допускается и в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК).

Вместе с этим в текст ст. 99 ТК о сверхурочной работе включена норма, допускающая привлечение работников к сверхурочной работе *без их согласия* в случаях возникновения различных чрезвычайных обстоятельств, что не противоречит международным нормам и ч. 4 ст. 4 ТК о запрещении принудительного труда.

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

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

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

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 99 ТК).

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если о привлечении работника

к сверхурочной работе не был издан соответствующий приказ, но установлено, что имелось устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера), то выполненная работа также считается сверхурочной.

➢ **2.** Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК).

➢ **3.** Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в этой же организации в порядке совместительства (по инициативе работника), не считается сверхурочной. По общему правилу не является сверхурочной работой и переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год и подлежат точному учету в Табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

➢ **4.** Имея в виду, что работа в сверхурочное время неблагоприятна для работников, Трудовой кодекс устанавливает категории работников, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам. Так, согласно ч. 5 ст. 99 ТК к сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к таким работам с их письменного согласия и при условии, если сверхурочные работы не запрещены им по медицинским показаниям, в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Аналогичный порядок закреплен и в отношении инвалидов. При этом и те и другие должны быть ознакомлены под расписку со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Указанные гарантии распространяются также на работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК); матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте

до 5 лет без супруга (супруги) и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (ст. 264 ТК).

Как указано выше, запрещение сверхурочных работ осуществляется только федеральным законом. Однако для некоторых категорий работников запрет сверхурочных работ установлен подзаконными актами. К таким работникам относятся лица, больные открытой формой туберкулеза, работники, занятые производством особо вредных веществ, на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, на виброопасных и других работах. До принятия соответствующих законов в соответствии со ст. 423 подзаконные акты о запрещении сверхурочных работ сохраняют свое значение. Кроме того, ограничение сверхурочных работ для определенных категорий работников может быть установлено коллективными договорами и соглашениями. Например, в упомянутой Рекомендации МОТ № 178 указывается, что трудящиеся, работающие в ночное время, занятые на работах, связанных с особыми опасностями или большим физическим и умственным напряжением, не должны выполнять сверхурочную работу до или после ежедневной рабочей смены, включающей работу в ночное время, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления.

§ 3. Режим рабочего времени

➢ **1.** В соответствии с Трудовым кодексом *режим рабочего времени — порядок распределения рабочего времени в организациях в рамках определенных календарных периодов (в течение рабочей недели, рабочего дня, учетного периода и др.)*.

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК недельный режим рабочего времени должен определять: продолжительность рабочей недели (5-дневную с двумя выходными днями, 6-дневную с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, что характерно, например, для организаций, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственным или организационным условиям (ч. 3 ст. 111 ТК), продолжительность ежедневной работы и др.

Применительно к рабочему дню режим должен предусматривать:

✓ продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК); продолжительность неполного рабочего дня (ст. 93 ТК);

✓ время начала и окончания работы;

✓ время перерывов в работе (ст. 108-109);

✓ число смен в сутки (ст. 103); чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 107, 110-111);

✓ круг работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190), коллективным договором, соглашениями (ст. 40 и 45 ТК) или трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ч. 2 ст. 100).

Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России. В соответствии с названным постановлением особенности режима рабочего времени и времени отдыха нормативными правовыми актами соответствующих министерств установлены для работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений; работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ; отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, и работников некоторых других отраслей.

Обязанность по обеспечению режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ возложена на работодателя (ст. 212 ТК).

Помимо общего понятия режима рабочего времени (ст. 100 ТК) Трудовой кодекс закрепляет также понятия особых режимов, таких как ненормированный рабочий день и режим гибкого рабочего времени.

➢ **2.** *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. Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК).

Ненормированный рабочий день на практике устанавливается для работников, выполняющих организационно-распорядительные функции, работников, рабочее время которых не поддается точному учету либо распределяющих рабочее время по своему усмотрению, и др. Для рабочих ненормированный рабочий день по общему правилу не устанавливается, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами. Например, такой режим разрешено устанавливать водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям других автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях.

Объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должен определяться с таким расчетом, чтобы они могли выполнять его, как правило, в нормальное рабочее время. Кроме того, работодатель не вправе поручать работнику выполнение работ, не определенных его трудовой функцией. Если работник с ненормированным рабочим днем распределяет время работы по своему усмотрению, то предварительного указания руководителя организации о работе за пределами нормального рабочего времени не требуется.

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи, порядок учета рабочего времени в организации. Эти лица на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни.

За работу с ненормированным рабочим днем полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех дней (ч. 1 ст. 119 ТК).

➢ **3.** Допускаемая ст. 102 ТК *работа в режиме гибкого рабочего времени (ГРВ)* — это одна из форм организации рационального использования рабочего времени, при которой по соглашению сторон трудового договора для отдельных работников или коллективов подразделений предприятий допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Применение ГРВ имеет целью обеспечение наилучшего сочетания социальных и личных интересов работников с интересами производства, поскольку позволяет работникам решать свои личные дела (провожать детей в дошкольные учреждения и в школу, посещать врачей, официальные учреждения и т.д.) во внерабочее время и более эффективно использовать рабочий день. Однако необходимо иметь в виду, что в непрерывных производствах, в условиях трехсменной работы в прерывных производствах, при двухсменной работе, когда отсутствуют свободные рабочие места на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производств, вводить такие режимы не рекомендуется (см. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.85 № 12-55).

Основой применения режимов ГРВ является *суммированный учет рабочего времени*, при котором требуется полная отработка установленной продолжительности рабочего времени в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Составными элементами режимов гибкого рабочего времени являются:

✓ «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), например, приходить на работу с 7.00 до 10.00 и заканчивать работу также в трехчасовом интервале (с 16.00 до 19.00) по своему усмотрению;

✓ «фиксированное время» — время обязательного присутствия на работе всех работающих в данном подразделении организации, например, в течение двух часов в первой половине рабочего дня (с 10.00 до 12.00) и двух часов во второй половине (с 14.00 до 16.00);

✓ «перерыв для отдыха и питания»;

✓ «продолжительность учетного периода», определяющая календарное время, в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные рабочие дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях, определяемых условиями производства, максимальная продолжительность пребывания на работе

(вместе с перерывом для отдыха и питания) допускается в пределах 12 часов.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и тип учетного периода устанавливаются непосредственно в организациях. Учет рабочего времени в случае применения ГРВ производится в общеустановленном порядке.

➢ **4.** *Сменная работа*. Применение в современном производстве технологических процессов, превышающих допустимую продолжительность ежедневной работы, а также задача наиболее эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг обусловливают необходимость организации работы персонала в две, три или четыре смены.

♦ При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с *графиком сменности*. При составлении таких графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, прилагаются к коллективному договору либо могут оставаться самостоятельным локальным нормативным актом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК).

Если введение графика сменности (например, вместо работы в две смены устанавливается работа в три смены) связано с изменением организационных или технологических условий труда, то о введении нового графика сменности работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК).

Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность ежедневной работы, продолжительность междусменного и еженедельного непрерывного отдыха, порядок чередования смен и др.

Необходимое количество рабочих смен определяется исходя из характера производства и производственных задач, решаемых организацией в сфере производства материальных ценностей или услуг.

Продолжительность ежедневной работы должна определяться графиком с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочей недели (ст. 91 и 92 ТК), а также с учетом предельно допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК).

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену (п. 11 постановления СНК СССР от 24.09.29 «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю»).

В тех случаях, когда в соответствии с законодательством продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется соответствующим увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК).

Порядок чередования смен должен быть равномерным. Это означает, что переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в соответствии с графиком сменности.

Применяемые на практике графики сменности предусматривают прямой порядок чередования работников по сменам (после первой смены работник переходит во вторую, а затем в третью: I-II-III-I) или обратный (после первой смены работник переходит в третью, затем во вторую, и цикл повторяется снова: I-III-II-I).

Из указанных способов чередования работников по сменам более предпочтительным признается прямой порядок чередования смен, так как он соответствует естественному суточному течению биологических ритмов человека[1].

В тех случаях, когда число рабочих и выходных дней по графику не совпадают с календарной неделей, переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, после выходного дня по графику.

В непрерывных производствах, где невозможно организовать режим работы персонала по 5- или 6-дневной рабочей неделе, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывное обслуживание производственного процесса, работу персонала сменами постоянной продолжительности, регулярные выходные дни для каждой бригады, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Типичным примером являются четырехбригадные графики сменности, по которым ежесуточно

[1] Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной и Н.Ф. Измерова. М., 1983. С. 478.

работают три бригады — каждая в своей смене, а одна из бригад поочередно отдыхает.

По общему правилу график работы, утвержденный в установленном порядке, обязателен для работодателя. Вызов работника для выполнения трудовых обязанностей (до начала смены, не в свою смену, в выходные и нерабочие праздничные дни) допускается только в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 99 и 113 ТК). Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103).

График сменности обязателен также и для работников. Они не вправе без разрешения работодателя менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

Для работников, занятых на работах в многосменном режиме, в соответствии с коллективными договорами или локальными нормативными актами могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые отпуска с учетом производственных и финансовых возможностей организаций (ч. 2 ст. 116 ТК), производиться доплаты к заработной плате (ст. 149 ТК) и предоставляться льготы по социальному обслуживанию.

♦ *Суммированный учет рабочего времени.* В тех случаях, когда в организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ по условиям производства не может быть соблюдена установленная для занятых в них категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность работы, допускается отработка средней величины установленной нормы рабочего времени за определенный период, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за этот период не превышала нормального числа часов, т.е. допускается введение *суммированного учета рабочего времени* за учетный период. Длительность учетного периода может составлять один месяц, квартал и другие периоды, но не должна превышать одного года (ст. 104 ТК). В частности, различные варианты графиков сменности, применяемые в непрерывном производстве, основываются на суммированном учете рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится для работников транспорта, торговли, работников театров, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций, работников сельского хозяйства в период напряженных полевых работ и др.

Суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год, устанавливается также при *вахтовом методе работы* — особой форме

осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или в районах с особыми природными условиями (ст. 297 ТК).

♦ *Вахтой* считается общий период, включающий в себя время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК).

Учетный период при работе вахтовым методом охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени (ст. 300 ТК).

На работах, где возможно соблюдение нормальной продолжительности работы, суммированный учет рабочего времени вводиться не должен, поскольку он, как правило, влечет за собой введение рабочих смен, превышающих по длительности допускаемую продолжительность ежедневной смены и ухудшает условия труда.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При введении суммированного учета рабочего времени определяются категории работников, на которых он распространяется, длительность учетного периода, минимальная и максимальная продолжительность рабочих смен, периоды отдыха от работы и др.

Нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период определяется исходя из продолжительности рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников.

При исчислении нормального числа рабочих часов за учетный период часы, приходящиеся по графику или распорядку на время предусмотренных законодательством отпусков, праздничных нерабочих дней, выполнения государственных или общественных обязанностей, на периоды временной нетрудоспособности, из подсчета исключаются.

Максимально допустимую продолжительность рабочих смен при суммированном учете рабочего времени Трудовой кодекс не устанавливает. Однако это не означает, что исходя из интересов производства и соображений удобства для работников можно устанавливать рабочие смены какой угодно длительности, например 12-часовые.

Общеизвестно, что продолжительность ежедневной работы оказывает влияние на работоспособность и самочувствие человека. Длительная непрерывная работа в течение рабочей смены утомляет работника, приводит к снижению его работоспособности к концу рабочего дня (смены): уменьшению скорости рабочих движений, ослаблению внимания, совершению ошибок в процессе работы, снижению производительности труда, истощению резервов его здоровья и др.

При разработке режимов труда и отдыха с суммированным учетом рабочего времени, как и при решении других вопросов режима рабочего времени, необходимо исходить из основного принципа охраны труда — обеспечения приоритета сохранения здоровья работников. Традиционно даже в отраслях хозяйства, где имеются существенные особенности организации производства и труда (лесная промышленность и лесное хозяйство, сельское хозяйство, автомобильный транспорт и др.), законодательно установлено, что продолжительность рабочих смен с суммированным учетом рабочего времени не может превышать 10 часов.

Введение смен большей продолжительности в этих отраслях допускается, как правило, при соблюдении определенных требований. Например, водителям автомобилей, работающим на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов по согласованию с представительным органом работников. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций и некоторые другие перевозки продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов

(п. 11 и 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей).

➢ **5.** *Разделение рабочего дня на части***.** По общему правилу норма часов ежедневной работы (рабочий день, рабочая смена) реализуется таким образом, чтобы она была отработана работником при одном перерыве для обеда и отдыха продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК). Однако ст. 105 Кодекса допускает из данного правила исключение, согласно которому на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В таком локальном нормативном акте устанавливается перечень работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина частей, на которые разделен рабочий день; продолжительность перерывов между ними; срок действия акта и другие положения, например о доплате за работу по указанному режиму.

На практике разделение рабочего дня на части применяется на предприятиях торговли, общественного питания, в организациях связи, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения и др. Рабочий день обычно делится на две части с перерывом более двух часов, включая время перерыва для отдыха и питания. Время перерывов не оплачивается, во время этих перерывов работники могут отлучаться с места выполнения работы по своему усмотрению.

В организациях, на которые распространяются отраслевые положения о рабочем времени и времени отдыха (например, автомобильный транспорт, эксплуатационные организации связи), локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части разрабатываются с учетом таких положений.

§ 4. Учет рабочего времени

➢ **1.** Труд как целесообразная деятельность по производству материальных благ и услуг является необходимым условием существования всякого общества. Доля труда (вклад каждого в общее дело)

исчисляется *рабочим временем в единицах рабочего времени*: часах, днях и т.д. Поэтому существует необходимость учета использования рабочего времени как в рамках предприятий, так и в масштабах государства в целом, что нашло закрепление в соответствующих нормативных положениях. Так, согласно ч. 3 ст. 91 ТК работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Фактически отработанное время складывается из времени, в течение которого работник исполняет трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Оно может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности смены (например, в случаях, когда работник работал сверхурочно, продолжительность его работы превысит установленное для него время работы, а если простаивал — время работы соответственно уменьшится).

Учет фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации рабочего времени производится по отдельным структурным подразделениям или по организации в целом и ведется таким образом, чтобы данные учета позволили работодателю обеспечить контроль:

за своевременной явкой работников на работу и их уходом с работы по окончании рабочего дня или смены;

нахождением работников в рабочее время на своих рабочих местах, а также за своевременным их уходом и приходом во время обеденного перерыва;

простоями и другими видами потерь рабочего времени.

Для организации контроля за своевременной явкой работников на работу и уходом с нее работодателем применяются контрольно-пропускные устройства либо используются другие средства (пропуска, карточки, жетоны и др.).

Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильностью использования рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены) осуществляют руководители производственных подразделений (мастера, производители работ, начальники цехов, отделов, участков и т.п.).

Наличие у руководителей организаций информации об использовании рабочего времени позволяет им своевременно выявить упущения в организации труда, нарушения дисциплины труда и права работников на отдых, а также принять меры по их устранению

и предупреждению. Кроме того, данные учета рабочего времени используются работодателем для составления статистической отчетности по труду, возлагаемой на организации.

➢ **2.** Учет использования рабочего времени ведется в *табелях учета рабочего времени*.

Для обеспечения единообразия учета использования рабочего времени и расчета с персоналом по оплате труда Госкомстатом России утверждены унифицированные формы первичной учетной документации: форма № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» и форма № Т-13 «Табель учета рабочего времени».

Названные унифицированные формы первичной учетной документации распространяются на юридических лиц всех форм собственности, кроме бюджетных организаций. Применение этих форм облегчает процесс учета рабочего времени, поскольку виды затрат рабочего времени, подлежащие учету, обозначены в самих унифицированных формах. Так, из форма № Т-12 следует, что в табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда подлежат внесению сведения о таких видах затрат рабочего времени, как часы работы (дневные, вечерние); ночные часы работы; часы работы в выходные, праздничные дни; сверхурочные часы работы; служебные командировки; часы сокращения работы отдельным категориям работников против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством; простой не по вине работника и другие виды затрат рабочего времени, указанные в названной выше унифицированной форме.

Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т.п.).

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).

Данные табельного учета использования рабочего времени находят применение не только в рамках конкретных организаций. Они включаются также в статистические отчеты организаций по труду, направляемые в государственные органы по статистике,

и используются государством при формировании и проведении социальной политики в стране.

В соответствии со ст. 1, 5 и 9 Конвенции МОТ № 160 «О статистике труда» (1985), действующей на территории РФ, статистические данные о труде, включая информацию о средних заработках и средней продолжительности рабочего времени (фактически отработанном или оплаченном времени) по всем основным категориям работающих по трудовым договорам и по всем основным отраслям экономической деятельности, должны регулярно доводиться до сведения Международного бюро труда. Указанная информация свидетельствует о том, как Российской Федерацией выполняются международно-правовые обязательства по обеспечению права работников на справедливые и благоприятные условия труда.

ГЛАВА VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. Понятие и виды времени отдыха

➢ **1.** Право на отдых относится к основным правам человека. Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Реализация указанных конституционных гарантий, их конкретизация и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха — задача трудового законодательства и, прежде всего, Трудового кодекса. Трудовым кодексом регламентированы виды времени отдыха и их минимальная продолжительность, порядок чередования времени работы и времени отдыха, а также условия и пределы допустимых отклонений от установленных требований по использованию тех или иных видов времени отдыха. Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК). Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Важная роль в регламентации времени отдыха принадлежит коллективным договорам, соглашениям и локальным нормативным актам работодателей. В них предусматриваются конкретная продолжительность тех или иных видов времени отдыха, например перерывов в течение рабочего дня (смены), порядок его предоставления и использования. Акты коллективно-договорного регулирования могут устанавливать и различные льготы для работников, касающиеся времени отдыха, например, предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др.

Особенности порядка предоставления и использования отдельных видов времени отдыха, а также его продолжительность могут быть установлены трудовым договором.

Понятие времени отдыха определено в ст. 106 Трудового кодекса. В соответствии с ней время отдыха — *время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению* (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел или учебы, для развлечений и других занятий). Как видно из данного определения, время отдыха и рабочее время — это противоположные по своей сути категории и, вместе с тем, они взаимосвязаны. Сокращение продолжительности рабочего времени влечет за собой увеличение времени отдыха и наоборот.

➢ **2.** Статья 107 ТК предусматривает следующие *виды времени отдыха*: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни и отпуска.

2.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены), в зависимости от цели, с которой они предоставляются, делятся на перерывы для отдыха и питания и специальные перерывы.

♦ Всем работникам в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен *перерыв для отдыха и питания* (ст. 108). Длительность перерыва, время его начала и окончания определяются исходя из конкретных условий и специфики деятельности каждого подразделения и с учетом существующей в нем организации питания. Однако при этом должны быть соблюдены требования ч. 1 ст. 108 ТК, определяющие минимальную и максимальную продолжительность такого перерыва для отдыха и питания. В соответствии с названной нормой он не может превышать двух часов и быть менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, не оплачивается и работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению между работником и работодателем работнику может быть установлено иное время перерыва для отдыха и питания, т.е. не совпадающее с общим.

Для отдельных категорий работников порядок и условия предоставления перерыва для отдыха и питания конкретизируются в специальных отраслевых положениях о рабочем времени и времени

отдыха. Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утвержденным приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15) установлено, что водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, как правило, в середине рабочей смены. При установлении графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов, водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

На тех работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда.

♦ На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего дня (смены*) специальных перерывов*, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях на строительстве объекта зимой (например, на строительстве и ремонте дорог и др.), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха. Работодатель обязан предоставлять таким работникам специально оборудованные помещения для отдыха и обогревания (ст. 109 ТК).

Водителям автомобилей на междугородних перевозках согласно названному Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей после первых трех часов непрерывного управления автомобилем предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут. В дальнейшем перерывы такой

продолжительности предусматривается не более чем через каждые два часа.

♦ Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей). Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна быть не менее одного часа. По просьбе женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся по желанию женщины на начало или на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (ст. 258 ТК).

Специальные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

2.2. *Ежедневный (междусменный) отдых* — это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва. Трудовой кодекс не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. В соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ 23.05.2003 № 100, продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24).

По сложившейся в организациях практике режим работы устанавливается таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными отраслевыми актами. Например, согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей

автомобилей продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания для водителей автомобилей должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 12 часов. Для водителей, осуществляющих междугородние перевозки, при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей, — не менее половины времени этой смены, с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

Согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного приказом Минтранса России от 16.05.2003 № 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов.

В соответствии с п. 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного приказом Минтранса России от 30.01.2004 № 10, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера УВД не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода.

2.3. *Еженедельный непрерывный отдых*. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК). Это правило должно соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах). Исключение из общего правила

о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха допускается при суммированном учете рабочего времени — она может быть уменьшена в отдельные недели, по сравнению с общеустановленной. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Так, в соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Министерства РФ по связи и информатизации от 08.09.2003 № 112, для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей предусмотрено, что при суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утвержденному приказом Минфина России от 02.04.2003 № 29н, еженедельный отдых указанным работникам предоставляется согласно графику не менее одного дня в течение календарной недели.

2.4. *Выходными днями* являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. В соответствии со ст. 111 ТК при 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе — 1 выходной день.

Общим выходным днем для всех работников как при 5-, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье.

Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом, как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд (ст. 111 ТК). По сложившейся практике вторым выходным днем обычно является суббота.

В тех случаях, когда по производственно-техническим или организационным условиям невозможно установить работникам

общеустановленный или общий выходной день, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели.

Это относится, в частности, к работодателям, приостановка работы у которых в силу характера работы или по производственно-техническим условиям невозможна, а также к работодателям, у которых работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, организации бытового обслуживания, театры, музеи и др.). У таких работодателей выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников или одновременно всем работникам в определенный день недели, не совпадающий с общеустановленным выходным днем в соответствии с коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК). Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК)[1].

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК).

2.5. *Нерабочие праздничные дни* — это установленные Трудовым кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам. В соответствии со ст. 112 ТК нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

---

[1] Подробнее см. § 4 главы XVI учебника.

♦ Для того чтобы каждый работник имел возможность ежегодно использовать помимо выходных все предусмотренные законом нерабочие праздничные дни, ч. 2 ст. 112 ТК предусматривает, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Это правило должно применяться и тогда, когда с нерабочим праздничным днем совпадает выходной день, полагающийся работнику в соответствии с правилами внутреннего распорядка. При таком совпадении выходным для работника будет ближайший после праздника рабочий день.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными, должен осуществляться и у работодателей, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со «скользящими» днями отдыха.

По сложившейся практике в тех случаях, когда режим труда и отдыха предусматривает работу в нерабочие праздничные дни (в непрерывно действующих организациях или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др.), правило о переносе выходных дней не применяется (разъяснение Минтруда России от 29.12.92 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями»).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней ст. 112 ТК предоставляет право Правительству РФ переносить выходные дни на другие дни. Для того чтобы работники и работодатели могли заранее планировать соответствующие мероприятия, связанные с организацией труда и отдыха, названная норма предусматривает, что нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной)

должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Разъяснение Минтруда России от 25.02.94 № 4).

♦ Для того чтобы работники имели возможность реально использовать для отдыха нерабочие праздничные дни, ТК предусматривает им *выплату за эти дни дополнительного вознаграждения*. В соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), выплачивается дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения в соответствии с названной нормой определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом специально указывается, что суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Таким образом, законодатель не только предусмотрел выплату вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, но и установил дополнительную гарантию такой выплаты, определив источник финансирования.

Дополнительная гарантия предусмотрена и для работников, получающих оклад (должностной оклад). В соответствии с ч. 4 ст. 112 ТК наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения им заработной платы. Иначе говоря, работникам, получающим оклад (должностной оклад), заработная плата в календарном месяце сохраняется в полном размере независимо от числа нерабочих праздничных дней в этом месяце.

♦ Одной из гарантий права работников на отдых является *запрещение*, как правило, *работы в выходные и нерабочие праздничные дни*. Исключение из этого общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные ТК.

Так, в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В соответствии со ст. 113 ТК в зависимости от конкретных обстоятельств, указанных в этой статье, работодатель может привлекать

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо только с их письменного согласия, либо без такого согласия.

♦ Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *без их письменного согласия* допускается в следующих случаях:

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

Как следует из содержания приведенной нормы, закон не устанавливает исчерпывающего перечня случаев привлечения работников без их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Вместе с тем он четко определяет, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников возможно *только в экстремальных ситуациях, в том числе ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части* (ч. 3 ст. 113 ТК).

♦ *Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия* допускается 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 (ч. 2 ст. 113 ТК). Перечень обстоятельств, дающих работодателю возможность привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни является исчерпывающим. Вместе с тем в согласно ч. 5 ст. 113 ТК работодатель может привлечь работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях. Однако при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случа-

ях, помимо перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать по этому поводу мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дополнительные требования установлены для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. В соответствии с ч. 7 ст. 113 ТК они могут быть с их письменного согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей или отдельных категорий, которые устанавливаются ТК и другими федеральными законами, могут включать и особые правила привлечения таких работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Например, в соответствии со ст. 290 ТК работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет (ст. 259, 268 ТК).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допустимо только по письменному распоряжению работодателя.

♦ Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

§ 2. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск как вид времени отдыха представляет собой *определенное число свободных от работы календарных*

дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

➢ **1.** Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного федеральным законом ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

Различаются: ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Ежегодный основной оплачиваемый отпус*к — это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях.*

Заключив трудовой договор, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных законом. При этом не имеет значения, у какого работодателя он трудится (организация — юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо), степень его занятости (полное или неполное рабочее время), место выполнения трудовых обязанностей (непосредственно в организации или на дому), основное место работы или работа по совместительству, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. За время отпуска за работником сохраняются

место работы (должность) и средний заработок. Это — одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

В соответствии со ст. 115 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным или удлиненным.

♦ Минимальная продолжительность *ежегодного основного* оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

♦ Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (более 28 календарных дней), называются *удлиненными основными отпусками*. Удлиненные основные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков — гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Продолжительность отпуска работающих инвалидов независимо от группы инвалидности составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 **Закона о защите инвалидов**).

Удлиненные отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Перечень педагогических работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск, определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида. Право на удлиненный отпуск имеют и иные работники, чьи должностные обязанности предусматривают выполнение педагогической работы.

В соответствии со ст. 5 **Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием** ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 49 или 56 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию. Конкретная продолжительность такого отпуска зависит от степени вредности и опасности выполняемой работы.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12.08.94 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). Удлиненные отпуска предоставляются также государственным гражданским служащим — продолжительностью 30 или 35 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 **Закона о государственной гражданской службе**) и некоторым другим категориям работников в соответствии с федеральными законами.

➢ **2.** *Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска*. В соответствии со ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности.

♦ Наиболее распространенным *основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*. К таким работам в соответствии со ст. 117 ТК относятся: подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ,

с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время до принятия соответствующих нормативных правовых актов действуют Списки производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22. Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком. Минимальная продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней. В коллективном договоре или локальном нормативном акте работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск может быть установлен и большей продолжительности.

Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами. Так, постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.90 № 647 для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск длительностью от 7 до 24 календарных дней за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах.

Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск продолжительностью 36 рабочих дней предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.96 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей». Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления установлены постановлением Минтруда России от 08.08.96 № 50.

Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяется в зависимости от наличия вредных производственных факторов, каждый из которых компенсируется дополнительным отпуском определенной длительности. При воздействии нескольких вредных факторов продолжительность дополнительных отпусков за каждый из них суммируется. В целом она не должна превышать предельной продолжительности дополнительного отпуска по данному основанию на определенных видах работ, по профессиям, должностям, указанной в Списке.

♦ *Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы*. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 118 ТК). Закон не раскрывает содержания «особенностей выполнения работы», которые дают основание для предоставления работникам такого дополнительного оплачиваемого отпуска. Согласно ч. 2 ст. 118 ТК перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ. Некоторым категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы, например в горнорудной промышленности или на строительно-монтажных работах, или за стаж работы в соответствующих должностях, например, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

♦ *Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях* предусмотрены ст. 321 ТК. Такие отпуска предоставляются сверх установленных законодательством на общих основаниях ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Продолжительность дополнительных отпусков за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дифференцирована с учетом тяжести природно-климатических условий. В районах Крайнего Севера продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 24 календарных дня,

а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней[1].

♦ *Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.* Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК).

Каждый работодатель сам определяет целесообразность введения ненормированного рабочего дня для тех или иных работников. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включить те или иные должности в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, руководителям структурных подразделений организаций, главным и ведущим специалистам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, необходимость привлекать работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени и другие условия.

Общие правила предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем установлены ч. 1 ст. 119 ТК, в соответствии с которой продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой должности определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

При определении продолжительности дополнительного отпуска по соответствующим должностям должен учитываться объем работы, степень напряженности труда и другие условия выполнения работы по соответствующей должности. Во всяком случае, дополнительный

[1] Подробнее см. § 2 главы XVI учебника.

отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

При этом дополнительный отпуск, установленный работнику за ненормированный рабочий день, должен предоставляться ему в полном размере независимо от фактически отработанного им времени за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Правительство РФ постановлением от 11.12.2002 № 884 утвердило Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Согласно этим Правилам в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал организации и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Эти положения заимствованы из Постановления НКТ СССР от 13.02.1928 и могут применяться с учетом современных условий и нового трудового законодательства, в том числе с учетом изменений, внесенных в правовое регулирование отпусков за ненормированный рабочий день **Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ**[1].

---

[1] Следует отметить, что предусмотренное названными Правилами положение о включении в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем лиц, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лиц, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению или их рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, не в полной мере соответствует ТК. Ненормированный рабочий день согласно ст. 101 ТК — это особый режим работы, который не совпадает с такими режимами, как

♦ Наряду с дополнительными отпусками, предусмотренными ТК, работодатели вправе, при наличии у них производственных и финансовых возможностей, коллективными договорами и локальными нормативными актами устанавливать и другие случаи предоставления тем или иным категориям работников дополнительных отпусков, а также порядок и условия их предоставления. Однако положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующих условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не должны применяться (п. 58 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

➢ **3.** *Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков*. Трудовой кодекс устанавливает единый порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников (ст. 120).

Все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются[1]. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного отпуска, в том числе удлиненного, и ежегодных дополнительных отпусков.

разделение рабочего дня на части (ст. 105) и работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102) (подробнее об этих режимах работы см. гл. «Рабочее время»). Иначе говоря, ненормированный рабочий день как особый режим работы не поглощает другие особые режимы работы, предусмотренные ТК, а существует наряду с ними. Особенность работы в режиме ненормированного рабочего дня состоит в том, что, как правило, она протекает в общем (обычном) режиме рабочего времени, установленном у работодателя. И только при необходимости эпизодически работодатель вправе привлекать отдельных работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Установление работнику ненормированного рабочего дня влечет за собой его право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Предоставление дополнительного отпуска за работу в режиме гибкого рабочего времени или с условием разделения рабочего дня на части ТК не предусматривает.

[1] Исключение из общего правила об исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях установлено для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и сезонных работников. Таким работникам оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета 2 рабочих дня за 1 месяц (ст. 291, 295 ТК).

В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК.

Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты отпуска (ст. 93 ТК).

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК).

Правила исчисления среднего заработка для оплаты времени отпуска установлены ст. 139 ТК[1].

§ 3. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков

➢ **1.** Согласно ст. 122 ТК оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Отпуск предоставляется за рабочий год. Рабочий год — это период времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцам), но в отличие от календарного года исчисляемый для каждого работника не с 1 января, а с той даты, с которой он принят на работу. Так, если работник поступил на работу 1 апреля 2002 г., то его первый рабочий год истекает 31 марта 2003 г., второй рабочий год — это период с 1 апреля 2003 г. до 1 апреля 2004 г. и т.д.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставления ему отпуска за соответствующий рабочий год, а работодатель обязан его предоставить.

Если какие-либо периоды времени в соответствии с установленными правилами не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск, то окончание рабочего года отодвигается на число дней, исключенных из стажа работы.

➢ **2.** *Правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск,* установлены ст. 121 ТК.

---

[1] См. также Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213.

2.1. В соответствии с ней основу стажа для получения ежегодного основного оплачиваемого отпуска и его наибольшую часть составляет *время фактической работы*, т.е. период, в течение которого работник действительно выполнял возложенные на него трудовые обязанности (причем трудовые обязанности могут выполняться и вне места постоянной работы, например в служебных командировках и др.). При этом продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеют.

♦ Помимо времени фактической работы при исчислении стажа работы, дающего право на основной оплачиваемый отпуск, учитывается также время, когда работник фактически не работал, но за ним в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность). В частности: время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время нахождения на военных сборах; время участия в работе избирательных комиссий; явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; время участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя; время учебных отпусков; время обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности); время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить; дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха, время, на которое приостановлены работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника и т.д.

♦ В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе, а также период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

♦ Подлежат включению при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

♦ Коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации могут быть предусмотрены и другие периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.2. Часть 2 ст. 121 ТК устанавливает перечень периодов времени, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Этот перечень является исчерпывающим и включает время:

✓ отсутствия работника на работе без уважительных причин (например, дни прогула и др.);

✓ отсутствия работника на работе вследствие отстранения его от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК (например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);

✓ отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

✓ предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года. При этом не имеет значения, с какой целью работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы: по семейным обстоятельствам или другим причинам. Не имеет значения и категория работников, обратившихся с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (пенсионеры, инвалиды и т.п.), так как закон не делает каких-либо исключений из общего правила исчисления стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск. При определении продолжительности отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение рабочего года, учитываются и такие отпуска, которые работодатель в соответствии со ст. 128 ТК обязан предоставить работникам, например работающим пенсионерам по старости, инвалидам.

2.3. Особые правила исчисления стажа работы установлены для определения права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК).

➢ **3.** В зависимости от того, за какой год полагается отпуск — первый или последующие, предусматриваются различные *условия его предоставления*.

За первый год работы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Следовательно, по общему правилу право на получение отпуска возникает у работника при наличии 6-месячного стажа непрерывной работы у данного работодателя, т.е. на 7-м месяце работы, если в течение шестимесячного периода у работника не было перерывов в работе, которые в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Закон говорит о непрерывном стаже работы. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому при увольнении работника с ним должен быть произведен полный расчет по отпуску, т.е. выплачена денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска или предоставлен отпуск с последующим увольнением в соответствии с правилами, установленными ст. 127 ТК.

Предоставляя право работникам получить отпуск в первый год работы по истечении 6 месяцев, т.е. авансом, ст. 122 ТК вместе с тем предусматривает, что по взаимной договоренности между работником и работодателем оплачиваемый отпуск в первый рабочий год может быть предоставлен и до истечения этого срока.

В случаях, определенных законом, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения 6 месяцев. В соответствии с ч. 3 ст. 122 ТК до истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

✓ женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

✓ работникам в возрасте до 18 лет;

✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

При этом какой-либо минимальной продолжительности работы у данного работодателя закон в этом случае не устанавливает. Например, несовершеннолетний, проработав у данного работодателя

всего 1 или 2 месяца, вправе потребовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска в полном размере.

До истечения 6 месяцев ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК). Работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, ежегодный отпуск также может предоставляться до истечения 6 месяцев непрерывной работы (например, ветераны Великой Отечественной войны).

За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 ТК).

Трудовой кодекс не предусматривает возможности предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному в данном рабочем году времени, т.е. неполного отпуска. Так, если отпуск предоставляется в первый год до истечения 6 месяцев работы, он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что сам работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

➢ **4.** *Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков.* График отпусков должен составляться на каждый календарный год работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаться им не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК). При этом учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. Важное условие, которое должно соблюдаться при составлении графика отпусков, это то, чтобы отпуск не начинался раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике,

он может просить работодателя и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

При составлении графика следует учитывать также, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время года. Число лиц, имеющих такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);

ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалиды (ст. 14-19 Федерального закона от 12.01.95 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.93 № 4301-I «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»; далее — Закон о статусе Героев);

Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.97 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»; далее — Закон о социальных гарантиях);

лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона РФ от 09.06.93 № 5142-I «О донорстве крови и ее компонентов»);

лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (Закон РФ от 15.05.91 № 1244-I «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Один из родителей (опекун, попечитель), работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, вправе получить ежегодный отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК).

Утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника изменить впоследствии время использования отпуска, предусмотренное графиком, работник может только с согласия работодателя.

График отпусков доводится до сведения всех работников. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели (ч. 3 ст. 123 ТК).

Если работодатель не соблюдает требование закона о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

В случаях, предусмотренных ТК, ежегодный оплачиваемый отпуск работнику должен быть продлен или перенесен на другое время.

➢ **5.** *Правила продления и перенесения на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска* установлены ст. 124 ТК. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

В соответствии с названной статьей ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

при временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность именно самого работника);

при выполнении работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей, если трудовым законодательством для их исполнения предусмотрено освобождение от работы (например,

обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (ст. 170 ТК);

в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда отпуск продлевается, он продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем. Срок, на который переносится отпуск в связи с указанными обстоятельствами, определяется работодателем с учетом пожелания работника.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по письменному заявлению работника производится в случаях несвоевременной (т.е. позднее чем за 3 дня до начала отпуска) выплаты ему отпускных, а также в случае, если работодатель вовремя (не позднее чем за 2 недели) не известил работника о времени его начала. Конкретный срок, на который переносится отпуск, работодатель обязан согласовать с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, полагающийся работнику по графику отпуск может быть с его согласия перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Закон запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от характера возникших обстоятельств, в течение 2 лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Этим работникам оплачиваемые отпуска должны предоставляться ежегодно.

➢ **6.** *Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть разделен на части* (ч. 1 ст. 125 ТК). Инициатива разделить отпуск обычно исходит от работника, хотя и работодатель вправе предложить работнику разделить отпуск на части. Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Однако четко оговаривает, что, во всяком случае, одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Таким образом, по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск, полагающийся работнику, может быть разделен на несколько частей, но при условии, что одна неделимая часть отпуска будет составлять не менее 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде, и в частности Конвенции МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936), ратифицированной нашим государством.

➢ **7.** *Работник с его согласия может быть отозван из отпуска* (ч. 2 ст. 125 ТК).

По сложившейся практике работника отзывают из отпуска в исключительных случаях, когда это необходимо по тем или иным производственным (служебным) нуждам. Закон не оговаривает, в какой форме должно быть получено согласие работника на отзыв из отпуска. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. Эта часть отпуска по выбору работника должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Поскольку отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, его отказ выйти на работу до окончания срока отпуска (независимо от причины) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. На это обстоятельство специально обращено внимание в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**, который указал, что, учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Закон запрещает отзывать из ежегодного отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

➢ **8.** В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного отпуска, и прежде всего длительного, а также учитывая потребности современной практики, ТК допускает *возможность замены части ежегодного отпуска денежной компенсацией.*

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

Согласно ч. 2 названной статьи при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Такой подход законодателя вполне оправдан, так как исходит из основного назначения (цели) ежегодного основного отпуска, а также общих положений ст. 2, 115 и ч. 3 ст. 124 ТК, регламентирующих правила предоставления ежегодных отпусков, т.е. отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней работник должен использовать, как общее правило, за каждый проработанный им год. Наряду с этим ТК определяет категорию работников, которым замена ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительных отпусков) денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их просьбе.

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Некоторые ограничения установлены и для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Им не может быть заменен денежной компенсацией только ежегодный дополнительный отпуск за работу с указанными условиями. Этот отпуск должен предоставляться в натуре. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсаций может производиться по общим правилам, установленным ч. 1 и 2 ст. 126 ТК.

➢ **9.** В тех случаях, когда работник не может использовать полагающийся ему отпуск в связи с увольнением, ему должна быть выплачена *денежная компенсация за все неиспользованные им ко дню*

увольнения дни отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК). При этом не имеет значения, какова общая продолжительность отпусков, по какой причине отпуска не были использованы и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится по тем же правилам, что и при исчислении заработка за отпуск.

♦ По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен *отпуск с последующим увольнением* (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в том числе выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы.

Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора. Например, срок трудового договора истекает 1 апреля 2007 г. (последний день работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему неиспользованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения будет 26 апреля 2007 г. — последний день отпуска.

Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения и др.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по собственному желанию работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска и при условии, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК).

♦ В практике применения ст. 127 ТК возник вопрос, вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае, если в период отпуска он заболел. Очевидно, ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, поскольку реально (фактически) трудовые отношения с работником прекращены с момента начала отпуска. Такой вывод подтверждают и правила ч. 4 ст. 127 ТК, в соответствии с которыми работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, и следовательно, правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК, к таким работникам не применяются.

♦ Как вытекает из смысла ст. 127 ТК, предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя. Иными словами, работодатель может отказать работнику в его просьбе предоставить отпуск с последующим увольнением. В связи с этим встал вопрос, не противоречит ли это правило Конституции РФ, гарантирующей всем работающим по трудовому договору право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ответ на этот вопрос содержится в Определении Конституционного Суда РФ от 05.02.2004 № 29-О, принятом по жалобе гражданки И.И. Новиковой. В нем, в частности, говорится, что механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, закреплен в ТК. Согласно его ст. 114, 122 и 123 ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации названного конституционного права.

Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный ч. 1 ст. 127 ТК, является исключением из данного общего правила. Эта норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами, содержащимися в указанных статьях ТК, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Следовательно, оспариваемые положения ст. 127 ТК сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие какие-либо конституционные права и свободы заявительницы.

§ 4. Отпуска без сохранения заработной платы

Отпуска без сохранения заработной платы подразделяют на две группы:

те, которые даются *по усмотрению работодателя* (т.е. работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска), и

те, которые *работодатель обязан* предоставить работнику по его письменному заявлению.

По письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен ему по семейным и другим уважительным причинам. Закон не устанавливает минимальной или максимальной продолжительности этого отпуска, поэтому в каждом конкретном случае она определяется по соглашению между работником и работодателем исходя из обстоятельств (причин), по которым работнику необходим такой отпуск (ч. 1 ст. 128 ТК).

Согласно ч. 2 ст. 128 ТК работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

Перечень работников, указанных в ч. 2 ст. 128, не является исчерпывающим.

Помимо случаев, указанных в ней, работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам и в других случаях, предусмотренных ТК, иным федеральным законом или коллективным договором.

В частности:

работникам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней — в соответствии со ст. 263 ТК;

работникам — Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы — продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года (ст. 8 Закона о статусе Героев; ст. 6 Закона о социальных гарантиях);

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней; работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц (ст. 173 ТК);

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов —

два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц (ст. 173, 174 ТК);

ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалидам — от 2 недель до 1 месяца в году (ст. 14-19 Закона о ветеранах).

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, вправе в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

ГЛАВА IX. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

§ 1. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы

➢ **1.** Трудовой договор носит возмездный характер. Работник выполняет работу по определенной трудовой функции за плату. Одной из основных обязанностей работодателя, прямо закрепленной в законе, является обязанность своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК).

В самом общем виде *заработная плата* может быть определена как *вознаграждение, выплачиваемое работнику за использование его труда*. Оплата труда работника в основе своей является экономической категорией. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда[1].

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

✓ прямую заработную плату (заработную плату в узком смысле слова), которая непосредственно связана с участием работника в производственном процессе;

✓ оплату отпуска, праздничных дней;

✓ социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы;

✓ социальные расходы, добровольно покрываемые предприятиями[2].

Для работника заработная плата — основная часть его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния самого работника и его семьи. Экономисты различают прямую и социальную заработную плату. Понятие социальной заработной платы охватывает пособия по социальному страхованию (в случае временной нетрудоспособности, по беременности и родам, семьям, имеющим детей, и т.д.); оплату отпусков и так называемую отложенную заработную плату (пенсии)[3].

Такой подход, с одной стороны, четко определяет роль заработной платы в товарном производстве (часть издержек на производство,

---

[1] Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Юрист, 2000. С. 115.

[2] *Раймон Барр*. Политическая экономия. Т. 2. М., 1994. С. 74.

[3] Там же.

плата за ресурс), с другой — подчеркивает, что заработная плата является формой существования необходимого продукта, т.е. исторически и экономически обусловленным объемом жизненных средств, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы.

В условиях рыночной экономики размер заработной платы определяется под влиянием следующих рыночных факторов:

✓ изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд (повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению заработной платы и наоборот);

✓ полезности ресурса для работодателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор);

✓ эластичности спроса на труд по цене (изменение спроса на труд в зависимости от цены труда);

✓ взаимозаменяемости ресурсов (возможность замещения живого труда более производительной техникой);

✓ изменения цен на потребительские товары и услуги (рост цен влечет за собой повышение заработной платы)[1].

Наряду с чисто экономическими аспектами в заработной плате сильно выражено социальное содержание. Некоторые специалисты подчеркивают наличие нравственной составляющей заработной платы, поскольку она призвана обеспечить человеку определенный социальный статус[2]. Связь заработной платы с развитием общества проявляется, во-первых, в том, что на ее формирование влияют не только рыночные, но и нерыночные факторы, такие как государственное регулирование заработной платы, авторитет и влияние профессиональных союзов, их взаимодействие с работодателями. Во-вторых, функции, которые выполняет заработная плата, не исчерпываются влиянием на общественное производство. Они имеют существенное значение для определения социального статуса работника, обеспечения гармоничного развития его личности и в конечном счете для общественного благополучия.

---

[1] Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. М.: Финстатинформ, 1999. С. 138-143.

[2] Политика доходов и заработной платы. С. 118.

➢ **2.** *Воспроизводственная функция* получила свое наименование от термина «воспроизводство рабочей силы». Важнейшая цель заработной платы — обеспечить такое воспроизводство, восстановление способности к труду, а также воспроизводство поколений.

В связи с этим социально-экономическое содержание заработной платы тесно связано с понятием стоимости рабочей силы — затратами на ее воспроизводство. *Стоимость рабочей силы* оценивается по физиологическим и социальным критериям, определяющим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. В нормальных условиях осуществляется расширенное воспроизводство рабочей силы, т.е. не только удовлетворение физиологических потребностей, но и создание благоприятных условий для квалификационного роста и развития творческого потенциала работника.

Стимулирующая функция заработной платы направлена на повышение производительности и эффективности труда. Она проявляется в установлении относительного уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда, в дифференциации оплаты труда.

Измерительно-распределительная функция отражает меру живого труда при распределении фонда между работниками и собственниками средств производства.

Ресурсно-разместительная функция призвана обеспечивать оптимальное размещение трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, организациям.

Функция формирования платежеспособного спроса населения обеспечивает увязку платежеспособного спроса и производства потребительских товаров, установление соответствующих пропорций между товарным предложением и спросом[1].

В отличие от экономики труда трудовое право оперирует понятием заработной платы в узком смысле слова, обозначая им оплату выполнения трудовой функции, т.е. работы по трудовому договору.

Правовой аспект рассматриваемой социально-экономической категории отражает возмездный характер трудового правоотношения.

Необходимо отметить и то, что право в основном обращается к формальной стороне оплаты труда, не затрагивая ее социально-экономической сущности. В частности, для права безразличны такие

[1] О функциях заработной платы см. подробнее: Экономика труда. С. 148, 149.

проблемы, как соотношение реальной и номинальной заработной платы; корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, и др. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

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

Это определение подчеркивает *основные черты заработной платы как правовой категории*:

1) это вознаграждение за труд;

2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством;

3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

Применительно к российскому законодательству *заработная плата* может быть определена как *вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работникам за выполнение обусловленной трудовым договором трудовой функции в зависимости от количества и качества труда, условий работы по заранее определенным нормам и расценкам*[1].

---

[1] Определение заработной платы, данное в ст. 129 ТК (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), представляется не совсем удачным. Во-первых, экономическое понятие «качество труда» включает в себя характеристику его сложности, тяжести, ответственности, самостоятельности. Таким образом, нет необходимости специально упоминать о сложности труда и квалификации работника, которая характеризует его способность выполнять трудовую функцию определенной сложности. Во-вторых, в данном определении искусственно разделены вознаграждение за труд и компенсационные и стимулирующие выплаты, которые во всем мире, включая нашу страну, являются органичной частью заработной платы. Кроме того, компенсационные

Заработная плата характеризуется следующими признаками:

1) оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. затраченного им живого труда;

2) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;

3) размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата;

4) оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам;

5) оплата труда носит гарантированный характер;

6) выплата заработной платы производится систематически;

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

Заработная плата — это вознаграждение за выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, т.е. затрачиваемого живого труда. Разделение труда на живой и овеществленный ввел К. Маркс для выведения всеобщей формулы стоимости (стоимость любого товара может быть выражена через труд, овеществленный в товарной стоимости)[1]. В отличие от овеществленного живой труд представляет собой целесообразную деятельность человека, процесс преобразования продуктов прошлого труда в новую потребительную стоимость[2].

Потребление рабочей силы и оплата живого труда характеризуют только трудовые отношения. При заключении гражданско-правовых договоров производится оплата труда, овеществленного в произведенном товаре (предоставленной услуге). Следует подчеркнуть, что основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой функции, предоставление труда, а не факт заключения трудового договора.

В связи с тем, что при заключении трудового договора оплачивается живой труд, встают проблемы его нормирования и измерения. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством

выплаты, как правило, устанавливаются в связи с особыми условиями труда (выполняемой работы). Таким образом, специальное упоминание о них отдельно от вознаграждения за труд (учитывающего условия работы) теряет смысл.

[1] *Маркс К.* Капитал. М., 1953. С. 73.

[2] Там же. С. 190.

(ст. 159-162 ТК). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю.

➢ **4.** Законодательство устанавливает и критерии определения размера заработной платы — это количество и качество труда.

Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник 2 недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы в зависимости от качества труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности[1] и в присваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше заработная плата.

При определении заработной платы, как правило, учитываются коллективные результаты труда (результаты работы бригады, структурного подразделения, организации в целом). В этом находит отражение коллективный характер труда работников, состоящих в трудовых отношениях[2].

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

---

[1] Существуют специальности, выполнение работы по которым требует начальной, средней или высшей профессиональной подготовки. Должности могут характеризоваться наличием категорий (врач 1 категории, высшей категории и т.п.) либо указанием на степень ответственности и самостоятельности выполняемой работы (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т.д.).

[2] См. § 1 главы II учебника.

➢ **5.** *Заработная плата носит гарантированный характер*, что связано, прежде всего, с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены[1].

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

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

Работник, не будучи собственником средств производства и организатором трудовой деятельности, не несет предпринимательского риска. Заработная плата не зависит от результатов экономической активности работодателя, она является опережающей; заработная плата чаще всего выплачивается задолго до того, как продукция будет реализована на рынке[2].

Гарантированный характер заработной платы и отнесение ее к расходам, связанным с производством и реализацией (ст. 253 **НК**), не исключают участия работников в полученной прибыли. Заработная плата, как отмечалось, по отношению к работнику выполняет две функции: обеспечивает воспроизводство рабочей силы и стимулирует достижение определенных результатов труда. С определенной долей условности можно утверждать, что часть заработной платы, необходимая для поддержания способности работника к труду (тарифная и часть надтарифной, которые относятся на себестоимость продукции или услуг), не зависит и ни при каких обстоятельствах не должна зависеть от прибыли. Тарифная часть обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы. Надтарифная, включаемая в себестоимость, — направлена на расширенное воспроизводство и стимулирует личные достижения работника (повышение производительности труда, увеличение выработки, улучшение качества работы, выпускаемой продукции и т.п.).

---

[1] *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 24.
[2] *Барр Р.* Указ. соч. С. 72.

Часть заработной платы, стимулирующая достижение высоких результатов работы организации в целом, выплачивается из прибыли и, естественно, зависит от ее наличия и размеров. Строго говоря, это уже не оплата выполненной работы, а дополнительное вознаграждение, не связанное с количеством и качеством труда, предоставленного работником. Недаром такую систему стимулирования в странах с развитой рыночной экономикой называют «участием работников в прибыли». В России премии и вознаграждения, выплачиваемые из прибыли, обычно включают в состав заработной платы, что иногда ошибочно воспринимается как зависимость заработной платы от получения прибыли и ее размеров.

➢ **6.** Выплата заработной платы производится регулярно в установленные в данной организации (либо по соглашению с работодателем — физическим лицом) дни.

Правовое регулирование заработной платы осуществляется различными способами. При этом в отличие от гражданско-правовых договоров о труде индивидуально-договорное регулирование (соглашение сторон) не является основным способом регулирования. Трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом.

§ 2. Правовое регулирование заработной платы

Необходимость правового регулирования оплаты труда не вызывает сомнений, соответствующие нормы действуют во всех странах мира независимо от способа организации экономики. Совпадают и основные методы регулирования: принятие законов и иных нормативных правовых актов *государством*, *коллективно-договорное регулирование* и установление условий оплаты труда в *трудовом договоре*.

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

Конкретные системы оплаты труда определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают также условия и порядок индексации заработной

платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы. Однако для некоторых категорий работников оно играет решающую роль. К ним надо отнести руководителей организаций, не получающих бюджетного финансирования, их заместителей, главных бухгалтеров, работников, заключивших трудовой договор с физическими лицами или с религиозной организацией.

➢ **1.** *Государственное регулирование* основывается на положениях Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.48. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за труд равной ценности и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. В соответствии с принципами, закрепленными Декларацией, ст. 37 Конституции РФ провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Это право относится к основным трудовым правам работника. Одновременно его можно рассматривать в качестве принципа правового регулирования оплаты труда.

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

Вторым принципом правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на *своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы*, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом мини-

мального размера оплаты труда (ст. 2 ТК)[1]. Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития: обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд.

Роль государства не ограничивается определением принципов правового регулирования оплаты труда. Законодательством установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК)[2], регламентированы основные условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

➢ **2.** *Коллективно-договорное регулирование заработной платы* в современных условиях приобретает все большее значение. В отличие от действовавшего до введения в действие **Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ** законодательства в настоящее время системы оплаты труда работников бюджетных организаций, так же как и работников так называемого реального сектора экономики, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями.

Коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) определяют систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Если попытаться обобщить положения трудового законодательства, касающиеся распределения полномочий по регулированию оплаты труда, можно определить круг вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре или соглашении. К ним относятся:

определение системы оплаты труда, включая все ее элементы, указанные в ст. 135 ТК[3];

механизм индексации заработной платы;

форма оплаты труда;

порядок, место и сроки выплаты заработной платы;

форма расчетного листка;

установление системы нормирования труда;

---

[1] См. § 2 главы III учебника.
[2] См. § 3 настоящей главы.
[3] См. § 4 настоящей главы.

установление периода для расчета средней заработной платы (если существует необходимость установить иной период, чем это предусмотрено ст. 139 ТК);

повышение гарантий, установленных государством.

Рассматривая значение коллективно-договорного регулирования оплаты труда, необходимо остановиться на двух вопросах, которые имеют принципиальное значение.

♦ Первый вопрос касается соотношения содержания соглашения и коллективного договора. Какие условия оплаты труда могут устанавливаться, например, в отраслевом соглашении, которое является самым распространенным видом соглашения, а какие должны быть определены в коллективном договоре?

Законодательство не дает четкого ответа на этот вопрос. Общая норма об установлении заработной платы (ст. 135 ТК), а также правило об определении порядка и размеров индексации (ст. 134 ТК) не делают различия между указанными актами. Иными словами, система оплаты труда, ее индексация могут быть установлены как в соглашении, так и в коллективном договоре. Другие положения Трудового кодекса отдают приоритет коллективному договору. Так, коллективным договором устанавливаются условия перечисления заработной платы на счет в банке, место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме (ст. 136 ТК); иные (чем предусмотрено законодательством) периоды для расчета средней заработной платы (ст. 139 ТК); конкретные размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 147 ТК) и некоторые другие условия оплаты труда. Означает ли это, что соглашение не может решать перечисленные вопросы?

Ответ на этот вопрос может быть сформулирован только с учетом общих положений о социальном партнерстве. В соответствии с нормами Трудового кодекса о коллективных переговорах и заключении коллективно-договорных актов представители работников и работодатели самостоятельно определяют содержание как коллективных договоров, так и соглашений (ст. 41, 46). Следовательно, они вправе сами определить, какие вопросы будут решаться на уровне отрасли (региона, муниципального образования), а какие — на уровне организации. На практике основным регулятором оплаты труда выступает коллективный договор. Соглашения, как правило, либо не затрагивают вопросов оплаты труда, либо носят «рамочный» характер, т.е. определяют отраслевой минимум оплаты труда и

содержат некоторые рекомендации для формирования содержания коллективного договора. Лишь некоторые отраслевые соглашения предусматривают отраслевые тарифные сетки, основные положения стимулирования работников за добросовестный труд и высокую результативность, устанавливают механизм индексации.

♦ Второй вопрос, имеющий существенное значение для регламентации оплаты труда, касается соотношения коллективного договора и локального нормативного акта.

Трудовой кодекс в ряде случаев достаточно четко разграничивает вопросы, которые должны решаться в коллективном договоре, и сферу регулирования локальных нормативных актов. Например, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором (ст. 136); сохранение за работником прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) предусматривается коллективным договором (ст. 158).

Во всех остальных случаях коллективный договор и локальный нормативный акт упомянуты как равноценные регуляторы. Например, система оплаты труда может устанавливаться и коллективным договором, и локальным нормативным актом (ст. 135 ТК). Легко заметить, что разграничение сфер регулирования оплаты труда коллективным договором и локальным нормативным актом носит случайный характер, оно проведено без использования какого-либо обоснованного критерия. И это понятно, поскольку такое разделение по большей части искусственно, ведь и коллективно-договорное, и локальное регулирование трудовых отношений основано на полномочиях работодателя. На практике предпочтение отдается коллективному договору. Это имеет свое объяснение. Во-первых, коллективный договор — это договорный акт, нормативное соглашение, которое принимается по соглашению социальных партнеров. Проведение коллективных переговоров в большей степени, чем учет мнения представительного органа работников, позволяет защитить их законные интересы. Поэтому работники при прочих равных условиях стремятся максимально расширить содержание коллективного договора и отразить в нем все важные вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Во-вторых, исторически сложилось, что основным назначением коллективного договора считается установление системы и размеров заработной платы. Это главный предмет коллективных переговоров.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год. Подобный подход к решению проблемы регулирования оплаты труда представляется наиболее демократичным и удобным для правоприменения. В этом случае система оплаты труда работников организации широко обсуждается и получает одобрение представителей работников. Все положения, касающиеся заработной платы, согласованы между собой и собраны в едином акте.

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

Возможен и еще один подход: часть вопросов, как правило наиболее значимых, решается в коллективном договоре, другие — находят свое отражение в локальном нормативном акте.

➢ **3.** *Локальное регулирование оплаты труда***,** как было отмечено, либо дополняет коллективно-договорное регулирование, либо замещает его. При этом важно помнить, что локальный нормативный акт не может ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором (ст. 8 ТК).

Единственный вопрос, который традиционно решается именно в локальном нормативном акте, — это нормирование труда, хотя ст. 159 ТК предусматривает возможность установления системы нормирования труда коллективным договором. Это обусловлено тем, что нормы труда не являются нормами права, они представляют собой экономические или технические нормативы[1], поэтому их включение в коллективный договор не всегда выглядит уместным. Кроме того, в связи с изменениями технологии или организации труда может возникнуть необходимость оперативно изменить (пересмотреть) нормы труда. Внесение изменений в коллективный договор — довольно сложная процедура, связанная с проведением коллективных переговоров или согласованием позиций работодателя и представителя работников (ст. 44 ТК), а изменить локальный нор-

[1] Правовое значение норм труда заключается в установлении юридической обязанности их выполнять и в установлении юридической ответственности за их невыполнение.

мативный акт можно с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

б) трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (за исключением случаев, когда указанные категории работников работают в организациях, финансируемых из федерального, регионального или местного бюджета);

в) трудовой договор заключается с работодателем — физическим лицом;

г) трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Несмотря на то, что в большинстве случаев работники при заключении трудового договора не договариваются о системе и размере оплаты труда, в соответствии со ст. 57 ТК условия оплаты их труда должны найти отражение в договоре. Это одно из обязательных условий для включения в трудовой договор[1].

§ 3. Государственные гарантии по оплате труда

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

➢ **1.** Прежде всего, это *установление федеральным законом минимального размера оплаты труда***.** Минимум заработной платы выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство

[1] См. § 2 главы VI учебника.

рабочей силы, и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

С 1 сентября 2007 г. минимальная заработная плата установлена в размере 2300 рублей (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

Статья 133 ТК устанавливает принцип определения минимальной заработной платы. Она не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако этот принцип еще не действует, ч. 1 ст. 133 ТК будет введена в действие специальным федеральным законом (ст. 421).

Сближение минимума заработной платы с прожиточным минимумом — серьезная социально-экономическая задача. Недаром Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970) обращает внимание на необходимость учета условий экономического развития. Минимальная заработная плата связана с уровнем занятости населения и конкурентоспособностью предприятий. Повышение минимальной заработной платы без увеличения спроса на рынке труда может привести к росту безработицы. Осуществление реформ в России сопровождается сравнительно низким уровнем безработицы именно за счет существенного снижения темпов роста заработной платы. Повышение размеров заработной платы без одновременного роста производительности труда подрывает конкурентоспособность предприятия и провоцирует инфляцию.

Указанные обстоятельства наглядно показывают сложность рассматриваемой проблемы. Это и обусловило решение о поэтапном приближении минимума заработной платы к прожиточному минимуму.

В субъекте РФ может быть установлен иной (повышенный) размер минимальной заработной платы (ст. 133^1 ТК).

➢ **2.** В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает *индексация заработной платы* в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень такого снижения.

Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы.

В соответствии со ст. 134 ТК порядок индексации (порог индексации, периодичность, размер повышения оплаты труда и т.п.) зависит от того, в какой организации работает работник. В организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ, бюджета муниципального образования, индексация производится в порядке, установленном законодательством или подзаконными нормативными актами. По сложившейся практике заработная плата работников бюджетной сферы индексируется путем повышения размеров тарифных ставок (должностных окладов) соответствующих категорий работников.

В организациях так называемого реального сектора экономики, не получающих бюджетного финансирования, порядок индексации может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Таким образом, выполнение государственной гарантии обеспечивается коллективно-договорными или локальными актами. На законодательном же уровне ничего, кроме декларации существования указанной гарантии, не предусматривается.

➢ **3.** Следующей гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является *ограничение оплаты труда в натуральной форме*.

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

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

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

ной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается[1]. К таким объектам согласно законодательству относятся: оружие и боеприпасы[2], наркотические средства и психотропные вещества[3]; драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т.д.[4]

При установлении выплаты заработной платы в натуральной форме необходимо учитывать и положения Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949). Она предусматривает, что частичная выплата заработной платы натурой может быть разрешена в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной. При этом необходимо обеспечить, чтобы выдаваемые товары могли быть использованы для личного потребления трудящегося и его семьи, а стоимость товара не была занижена.

На необходимость соблюдения Конвенции № 95 обратил внимание и Верховный Суд. В **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** (п. 54) отмечается, что по смыслу ст. 131 ТК и ст. 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

---

[1] Об оборотоспособности объектов гражданских прав см. ст. 129 ГК.

[2] Федеральный закон от 13.12.96 № 150-ФЗ «Об оружии».

[3] Федеральный закон от 08.01.98 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах.

[4] Указ Президента РФ от 22.02.92 № 179 «О видах продукции (работ, услуг) и отходов производства, свободная реализация которых запрещена».

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

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

Сроки выплаты заработной платы — не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выплаты устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет за собой неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц.

♦ Во-первых, работодатель за каждый день задержки выплаты заработной платы выплачивает компенсацию (ст. 236 ТК)[1]. Во-вторых, руководители и иные должностные лица организаций, виновные в

[1] См. § 2 главы XII учебника.

задержке выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 195, 362, 419 ТК), административной (ст. 5.27 **КоАП**) и уголовной (ст. 145[1] **УК**) ответственности. В-третьих, работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (ст. 142 ТК), т.е. приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессов (п. 55 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

♦ *Право на приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы* впервые введено Трудовым кодексом и не всеми специалистами толкуется однозначно. Так, некоторые из них полагают, что это самостоятельное правовое явление[1], другие совершенно обоснованно рассматривают приостановку работы в порядке ст. 142 ТК как частный случай самозащиты трудовых прав[2].

Что позволяет отнести приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы к самозащите? Прежде всего, причина таких действий — грубое нарушение одного из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК). Во-вторых, направленность (или цель) отказа от выполнения трудовых обязанностей — восстановление нарушенного трудового права. В-третьих, легитимность прекращения работы (подобные действия допускаются законодательством). Указанные особенности обусловливают необходимость широкого толкования нормы ст. 379 ТК, определяющей формы самозащиты трудовых прав.

В случае задержки выплаты заработной платы на 15 дней и более работник может приостановить выполнение трудовых обязанностей, письменно предупредив работодателя. Приостановка может продолжаться до выплаты причитающихся работнику денежных сумм. Этот период не оплачивается, а работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должен присутствовать на работе, если иное не установлено по соглашению сторон.

---

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 435.

[2] Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. С. 439.

Пленум Верховного Суда РФ подчеркивает, что исходя из нормы ст. 142 ТК приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Статья 142 ТК закрепляет право работника, приостановившего работу, отсутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа. Однако он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления о готовности работодателя произвести выплату задержанной заработной платы (ч. 4 ст. 142).

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

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

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

В связи с этим уместно вспомнить нормы Федерального закона от 21.07.97 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве», который устанавливает правила обращения взыскания на заработную плату должника, исчисления размера удержаний из заработной платы (ст. 64-66), а также определяет виды выплат, на которые не может быть обращено взыскание (доплаты за работу с вредными условиями

труда, выходное пособие, некоторые пособия по социальному страхованию — ст. 69).

На примере ограничения удержаний из заработной платы наглядно проявляется комплексный характер государственных гарантий по оплате труда работников, связь трудоправовых норм с нормами других отраслей права.

♦ Еще одной гарантией по оплате труда, которая также обеспечивается в основном нормами иной отрасли законодательства, выступает *ограничение размеров налогообложения заработной платы.* В соответствии со ст. 224 **НК** налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например на каждого несовершеннолетнего ребенка (ст. 218 **НК**); социальные, например на оплату медицинских услуг или обучения (ст. 219 **НК**); имущественные, например на приобретение квартиры (ст. 220 **НК**).

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

В соответствии с п. 1 ст. 64 **ГК** при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 **ГК**).

Специальные гарантии предусмотрены в случае признания работодателя банкротом. Статья 2 **Закона о банкротстве** признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда). Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 **Закона о банкротстве**).

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, при-

чиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверение комиссии по трудовым спорам, исполнительный лист); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (п. 2 ст. 855 **ГК**).

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

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

➢ **7.** Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также *государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.* Эти гарантии носят общий характер и имеют значение в случае применения не только правовых норм об оплате труда, но и норм других институтов трудового права. Поэтому они рассматриваются в соответствующих разделах учебника[1].

➢ **8.** Помимо основных государственных гарантий по оплате труда работников Трудовой кодекс устанавливает и особые гарантии, которые нашли закрепление в нормах гл. 21. Это *оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных.*

К особым условиям, которые предопределяют повышенную оплату труда работников, ст. 146 ТК относит такие факторы, как вред-

[1] См. § 1 главы XV учебника.

ность, опасность, тяжесть работы, неблагоприятные климатические и иные особые условия выполнения работы.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда должны быть установлены в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 147 ТК). Однако пока соответствующий нормативный акт не принят, в связи с чем сохраняют свое действие перечни работ с тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденные Госкомтрудом СССР и ВЦСПС.

♦ В соответствии с перечнями доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в зависимости от степени вредности (тяжести) может составлять 4, 8, 12, 16, 20, 24% к тарифной ставке (окладу). Конкретный размер доплат определяется в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Для отдельных категорий работников установлены специальные правила повышения оплаты труда в связи с его тяжестью, вредностью или опасностью.

Например, для работников, занятых на работах с химическим оружием. Их тарифные ставки (должностные оклады) повышаются в соответствии с установленными для каждой группы работ коэффициентами (ст. 4 **Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**; постановление Правительства РФ от 29.03.2002 № 187 «Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием»).

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

[1] См. § 4 главы XVI учебника.

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

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

Рассмотрим основные случаи оплаты труда при отклонении от нормальных условий.

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

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

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

♦ *Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы* (ст. 151 ТК) устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Законодательство не предусматривает никаких ограничений при установлении этой доплаты.

Размеры доплат определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Содержание определяет характер выполняемой работы (квалифицированная — неквалифицированная, требующая специальной подготовки или нет и т.п.). Обычно

содержание труда находит отражение в наименовании профессии, специальности, должности и в определении уровня ее сложности (разряды, классы, категории и т.п.). Объем работы определяет ее количество.

Размер доплаты устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. При этом стороны не ограничены минимальным или максимальным размером.

На практике минимальные (или максимальные) размеры доплаты часто устанавливаются в коллективном договоре, что позволяет обеспечить равенство возможностей работников и направлено на реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности. В этом случае сохраняется возможность их повышения по договоренности между работником и работодателем.

♦ *Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа)* оплачивается в повышенном размере: за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

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

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

Правила оплаты сверхурочных работ применяются при всех режимах рабочего времени, в том числе при суммированном учете рабочего времени, и независимо от используемой системы оплаты труда (сдельная или повременная).

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

Правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни зависят от применяемой системы оплаты. Сдельщикам работа оплачивается не менее чем по двойным расценкам. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, выплачивается не менее двойной ставки за фактически отработанное время. Работники, получающие заработную плату на основе месячного оклада, получают дополнительно не менее одинарной часовой

или дневной ставки. Это в том случае, когда работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Если работа производилась сверх месячной нормы, работнику производится доплата не менее двойной часовой или дневной ставки.

Особые правила установлены для творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, и профессиональных спортсменов. Оплата их работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 4 ст. 153 ТК). Однако это не означает, что оплата их труда в выходной или нерабочий праздничный день может быть произведена в более низком, чем у других работников, размере, поскольку ч. 1 ст. 153 ТК устанавливает общее правило, распространяющееся на все категории работников, и предусматривает минимальный размер оплаты, который ни при каких обстоятельствах не может быть снижен. Часть 2 для всех работников устанавливает тот же порядок определения конкретных размеров оплаты труда за работу в нерабочий день, что и для творческих работников, — в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Разница заключается только в том, что для всех работников, кроме творческих, локальный нормативный акт принимается с учетом представительного органа работников, а для творческих — единолично работодателем, поскольку ч. 4 ст. 153 ТК не указывает на необходимость учета мнения такого органа.

По желанию работника вместо повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха (ч. 3 ст. 153 ТК).

♦ Право на доплату *за работу в ночное время* (см. ст. 96 ТК) предусмотрено ст. 154 ТК. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленных Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. До настоящего времени соответствующий нормативный правовой акт не принят, поэтому временно применяются нормативные правовые акты бывшего Союза ССР. Существует два вида таких актов: Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.87 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышлен-

ности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», которое применяется ко всем работникам, для которых не установлены более высокие размеры доплат, и ряд нормативных актов, устанавливающих размер доплаты для отдельных категорий работников.

Постановление от 12.02.87 применяется в соответствии с определением Президиума Верховного Суда РФ от 19.11.2003 № 48пв-03.

Для некоторых категорий работников устанавливаются повышенные доплаты Например, в полиграфической промышленности доплата составляет 50% ставки (оклада), в текстильной — 75%. Для работников бюджетной сферы доплаты за работу в ночное время зачастую устанавливаются специальными нормативными актами. Например, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций отделений скорой и неотложной медицинской помощи в размере 100% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время[1]. Для работников постов иммиграционного контроля Федеральной миграционной службы России дополнительная оплата за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы[2].

Повышенной оплате подлежит каждый час ночного времени в составе рабочей смены.

§ 4. Система оплаты труда

➢ **1.** Система оплаты труда по смыслу ст. 135 ТК представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного и (или) стимулирующего

[1] Постановление Минтруда России от 08.06.92 № 17 «О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения».

[2] Постановление Правительства РФ от 07.06.95 № 563 «О дополнительной оплате труда за работу в ночное время и введении форменной одежды для работников постов иммиграционного контроля Федеральной миграционной службы России».

характера, премий. Иными словами, это весь комплекс условий оплаты труда.

Наряду с этим широким понятием традиционно используется более узкое понятие, которое отражает способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него. Для того чтобы установить систему оплаты труда работников организации (индивидуального предпринимателя), прежде всего необходимо определиться со способом учета труда. В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника можно выделить *две формы заработной платы — повременную* и *сдельную*. Одна из них может быть выбрана для построения системы оплаты труда работников конкретного работодателя.

♦ При *повременной форме* в качестве основного показателя учета результатов труда (критерия оценки работы) выступает отработанное рабочее время. При сдельной оплате — количество изготовленной продукции (оказанных услуг). Однако в обеих формах оплаты труда учитывается и результативность (производительность) труда, и соблюдение нормы рабочего времени.

На практике используются следующие модификации повременной и сдельной оплаты труда.

Простая повременная оплата, при которой размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

♦ *Прямая сдельная оплата* предлагает наиболее простой способ определения заработка — путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Сдельно-премиальная оплата труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

Сдельно-прогрессивная оплата характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Сдельно-регрессивная оплата труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию.

Косвенная сдельная оплата труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная оплата (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ.

♦ Каждый из указанных способов оплаты может быть *индивидуальным или коллективным (бригадным)* в зависимости от того, определяется ли заработок работника по индивидуальным или групповым показателям.

Коллективная (бригадная) система оплаты труда применяется в строительстве, угольной и горнорудной промышленности, на лесозаготовках, ремонтных работах, на транспорте. В этом случае бригада получает единое производственное задание и стимулируется за общие результаты труда. Выполнение задания предполагает тесное взаимодействие всех членов бригады, согласованные совместные усилия, взаимозаменяемость рабочих.

При бригадной оплате труда (как сдельной, так и повременной) формируется общий заработок, который затем делится между членами бригады. При этом каждому гарантируется получение тарифной ставки за выполнение нормы труда. Переменная часть заработной платы распределяется в соответствии с коэффициентом трудового участия.

➢ **2.** Наряду с указанными Трудовой кодекс *называет тарифные системы оплаты труда* (ст. 143). Они устанавливают зависимость оплаты от качества труда, т.е. его сложности, важности, самостоятельности и квалификации работника. Реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности ставит задачу справедливой дифференциации оплаты труда в зависимости как от его количества, так и от качества. Поэтому повременная или сдельная оплата, осно-

ванные на учете количества труда, сочетаются с тарифной системой (или другими аналогичными), дифференцирующими оплату труда в зависимости от его качества. Так, при использовании прямой сдельной системы сдельная расценка определяется на основе тарифной ставки, при повременной системе работнику гарантируется выплата тарифной ставки при условии выполнения нормы рабочего времени. А тарифная ставка — это элемент тарифной системы.

Понятие тарифной системы и перечисление ее элементов дано в ст. 143 ТК. Она в большей части носит характер нормы-дефиниции. В отличие от традиционного подхода в статье разделены понятия тарифной системы оплаты труда и тарифной системы дифференциации заработной платы различных категорий работников. Такое разделение, очевидно, имеет целью приведение содержания этой статьи в соответствие с представлением о системе оплаты труда, нашедшим отражение в ст. 135 ТК. Система оплаты труда охватывает все условия оплаты, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Таким образом, это понятие шире, нежели система дифференциации заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы.

Тарифная система оплаты труда основывается на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Последняя представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности труда. Тарифная система дифференциации включает в себя следующие элементы:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

тарифные коэффициенты;

тарифную сетку.

♦ Традиционно к тарифной системе оплаты труда относили также *тарифно-квалификационные справочники работ и профессий*; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер. И в настоящее время тарифные системы разрабатываются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, т.е. значение актов, содержащих квалификационные характеристики, сохраняется.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей

руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяется разряд работ и присваиваются разряды рабочим.

Порядок тарификации (отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) определяется локальными нормативными актами.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит основой для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Тарифно-квалификационные справочники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» разрабатывались Министерством труда и социального развития РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, и утверждались Минтрудом. Минтруд определял и порядок их применения.

В связи с возложением функций, ранее выполнявшихся Минтрудом, на Минздравсоцразвития России, именно это министерство должно осуществлять эту деятельность.

В настоящее время применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС в 1983 г., и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития России 21.08.98 № 37.

♦ Важнейшим элементом тарифной системы дифференциации заработной платы являются *тарифные ставки*. Они определяют

размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка первого разряда — это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Тарифные ставки первого разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Оклады могут устанавливаться для рабочих. Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

♦ Другим важнейшим элементом тарифной системы является *тарифная сетка*. Она представляет собой *совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.*

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Разработка тарифной системы может осуществляться как при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, так и непосредственно в организации (в коллективном договоре). Различают отраслевые (межотраслевые) и «внутризаводские» тарифные системы. Предполагается, что развитие социального партнерства приведет к использованию преимущественно отраслевых и межотраслевых тарифных систем.

Традиционно тарифная сетка разрабатывалась для оплаты труда рабочих. Таким образом, тарифная система включала тарифную сетку и схему должностных окладов руководителей, специалистов, служащих. В последние годы с учетом зарубежного опыта успешно применяются единые тарифные сетки, определяющие условия оплаты труда для всех категорий персонала. Преимущество единой та-

рифной сетки (включающей ставки заработной платы для рабочих, руководителей, специалистов и служащих) заключается в том, что «она позволяет обеспечить и наглядность, и обоснованность при установлении уровня и соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессиональным группам работников в зависимости от сложности труда, его интенсивности и ответственности, а также изменяющегося спроса и предложения на рынке труда»[1].

Следующим элементом тарифной системы выступает *тарифный разряд*, который отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональный подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше, которая требуется для выполняемой работы.

➢ **3.** Выше была рассмотрена основа системы оплаты труда — правила дифференциации заработной платы работников в зависимости от количества и качества труда и установления тарифных ставок, окладов (должностных окладов). Однако этим система оплаты труда не исчерпывается. В нее могут входить (там, где это необходимо) *компенсационные доплаты и надбавки*. Эти выплаты имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат).

К сожалению, законодатель недостаточно четко разделяет компенсационные доплаты и надбавки и оплату труда в особых условиях или в условиях, отличающихся от нормальных. Так, ст. 129 ТК относит к компенсационным доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Применяя указанную норму, следует помнить, что не все правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливают компенсационные выплаты. Например, оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК) может рассматриваться как компенсационная доплата, поскольку устанавливается в связи с работой в неблагоприятных для человеческого организма условиях. В то же время оплата при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК) таковой не является.

К выплатам компенсационного характера Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2005 год, утвержденные решением Российской трехсторонней ко-

[1] *Жуков А.Л.* Указ. раб. С. 97.

миссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.12.2004, протокол № 4, относят доплаты:

✓ повышения ставок заработной платы (окладов) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

✓ за работу в ночное время;

✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

✓ за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

✓ другие.

Компенсационный характер носят выплаты за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, за сверхурочную работу, за выполнение тяжелых работ. Среди компенсационных доплат называют также доплату за руководство бригадой, за многосменный режим работы, за работу вахтовым методом, за разделение рабочего дня на части и др.

Анализируя компенсационные выплаты, необходимо отличать их (входящих в состав заработной платы и непосредственно связанных с выполнением трудовой функции) от компенсаций, предусмотренных гл. 23 ТК. В соответствии со ст. 164 ТК компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами. В качестве компенсаций, в частности, названо возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (по проезду; по найму жилого помещения и др.) (ст. 167, 168 ТК).

Трудовой кодекс упоминает и о компенсациях работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219). В данном контексте термин «компенсации» имеет самое широкое значение и обозначает все меры, призванные компенсировать неблагоприятное воздействие тяжести или условий труда. К таким компенсациям можно отнести дополнительный отпуск (ст. 116), лечебно-профилактическое питание (молоко), предоставляемое работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 222), а также доплаты (повышенные тарифные ставки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147).

Таким образом, компенсационные выплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда представляют собой часть компенсаций, обеспечивающих охрану труда.

Необходимо обратить внимание на невозможность четко отграничить основную (тарифную) часть заработной платы от компенсационной в силу того обстоятельства, что учет условий труда осуществляется либо путем увеличения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), либо путем установления доплаты компенсационного характера.

➢ **4.** Наряду с компенсационными система оплаты труда может включать премирование[1], стимулирующие доплаты и надбавки. В частности, Единые рекомендации от 29.12.2004 (разд. 6.3) в качестве таковых называют:

✓ надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);

✓ надбавки к окладам по должности «доцент», «профессор»;

✓ надбавки за сложность или напряженность выполняемой работы;

✓ доплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук.

➢ **5.** Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами, указами, постановлениями и другими нормативными правовыми актами. Законодатель специально подчеркивает недопустимость ухудшения положения работника, умаления прав, установленных на государственном уровне. Вместе с тем работодатель (совместно или с учетом мнения представительного органа работников) свободен в выборе способа учета количества труда (сдельная или повременная оплата), учета качества (в том числе сложности) труда и квалификации работников (выбор тарифной системы и ее параметров), определения размеров основной (тарифной) части заработной платы, установления систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в той части, в которой они не определены трудовым законодательством

[1] См. § 5 настоящей главы.

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Что касается компенсационных доплат и выплат, то обязанность их выплачивать, условия выплаты и минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством. Работодателю остается лишь установить размер и уточнить порядок выплаты.

♦ Система оплаты труда должна найти отражение в коллективном договоре, соглашении любого вида (на практике это соглашения, заключаемые на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровне) либо локальном нормативном акте.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор — по сравнению с соглашением, заключенным на уровне выше организации (отраслевым, профессиональным и т.д.).

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант — часть правил устанавливается коллективным договором, часть — локальным нормативным актом.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год. При использовании такой модели правового регулирования важно помнить, что приложение к коллективному договору является неотъемлемой его частью, а не самостоятельным локальным нормативным актом.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется *положением об оплате труда*. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например, положением о тарифной системе, положением о премировании, положением о стимулирующих надбавках и положением о компенсационных доплатах.

♦ Специальные правила установлены для определения системы оплаты труда работников бюджетной сферы (ст. 144 ТК). Система оплаты труда каждого учреждения так же, как и в реальном секторе

экономики, устанавливается коллективным договором, соглашением либо локальным нормативным актом, но в строгом соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, предусматривающими базовые оклады и базовые ставки заработной платы и другие условия оплаты труда бюджетников.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, утв. постановлением Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 при разработке системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений необходимо учитывать:

единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственные гарантии по оплате труда;

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечень видов выплат компенсационного характера;

перечень видов выплат стимулирующего характера;

рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнение соответствующих профсоюзов.

§ 5. Стимулирование достижения высоких результатов труда

Практически все применяемые системы оплаты труда включают меры стимулирования за качество и результативность труда, длительный стаж работы в отрасли или организации.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда — индивидуальных и коллективных.

Механизм стимулирования личных достижений работника складывается из сочетания доплат и надбавок стимулирующего характера с премированием за текущие (основные) результаты производственной

деятельности или в соответствии со специальными системами премирования.

➢ **1.** *Премирование.* Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок — право работодателя. Это составная часть системы оплаты труда. Как правило, порядок и условия премирования закрепляются в локальном нормативном акте, получившем название *Положение о премировании*.

♦ Положения о премировании предусматривают:

показатели и условия премирования;

размеры премий;

категории работников, охваченных данным видом премирования;

периодичность премирования;

источник финансирования.

♦ Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Специалисты выделяют *4 основные группы показателей премирования*, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда. К ним относятся:

1) количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

2) качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

3) экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

4) рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.[1]

Для руководителей, специалистов и служащих показатели премирования связаны, в первую очередь, с получением прибыли. Высказываются предложения о необходимости учета в системе премирования руководителей организаций таких показателей, как

[1] Подробнее см.: *Жуков А.Л.* Указ. раб. С. 188, 189.

выполнение договорных обязательств, рост объема производства, обеспечение выпуска продукции современного технологического уровня и качества[1].

♦ *Условием премирования* обычно является работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. Одним из важнейших условий премирования признается и соблюдение трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный проступок (например, нарушение технологических правил изготовления продукции), не приобретают права на премию в полном объеме. Как правило, они либо не премируются (в случае серьезного проступка), либо премия им выплачивается в меньшем размере, чем работникам, выполнившим как показатели, так и условия премирования. Это обычное правило, включаемое в Положения о премировании. К сожалению, многие рассматривают такую ситуацию как депремирование, или лишение премии. На самом деле никакого лишения премии не происходит. Работник просто не приобретает права на премию или не приобретает права на премию в установленном (базовом) размере, поскольку он не выполнил всех условий премирования.

♦ *Размеры премии* определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада). Весьма распространенным в локальных нормативных актах об оплате труда является положение о выплате премии в размере до 40% ставки (оклада), хотя встречаются положения о премировании, предусматривающие вознаграждения в размере до 75% ставки (оклада).

Размер премии конкретного работника определяется руководителем организации (работодателем — физическим лицом) с учетом степени выполнения показателей и условий премирования.

Периодичность премирования равняется месяцу или кварталу. Иногда премирование производится по результатам работы и за месяц, и за квартал.

Регулярные премии, выплачиваемые по заранее утвержденным показателям (в соответствии с Положением о премировании), составляют надтарифную (переменную) часть заработной платы. Их необходимо отличать от *разовых (единовременных) премий*, которые не входят в систему стимулирования и не могут рассматриваться как

[1] *Яковлев Р.А.* Поощрительные системы на предприятии. М.: Информцентр-Директор газеты «Экономика и жизнь»: НИИ труда. 1995. С. 20, 21.

составная часть заработной платы. Разовые премии являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов[1].

➢ **2.** *Вознаграждение по итогам годовой работы.* Рыночная модель организации оплаты труда не исключает стимулирования коллективных усилий и коллективных результатов. Напротив, опыт зарубежных стран показывает, насколько важно при использовании современных интегрированных систем производства сконцентрировать коллективные усилия на достижении конечных результатов труда, стабильной деятельности организации.

Стимулирование коллективов структурных подразделений и организации в целом осуществляется на основе показателей, отражающих результаты труда соответствующих подразделений или организации, например в зависимости от размера прибыли, объема чистой продукции или дохода.

Интересным представляется опыт внедрения системы поощрения выполнения обязательств перед смежными структурными подразделениями. В этом случае размер фонда поощрения каждого подразделения зависит от выполнения оценочных показателей и обязательств перед цехами (отделами)-смежниками. Для стимулирования коллективных результатов работы широко используются премиальные системы по специальным показателям, вознаграждение по итогам годовой работы, акционерная форма участия в прибыли организации.

Усиление заинтересованности работников в стабильной работе организации, повышении ее конкурентоспособности достигается путем введения дополнительного по отношению к системам оплаты труда вознаграждения по итогам годовой работы, которое традиционно используется в организациях РФ. Размер вознаграждения для каждого работника определяется в зависимости от результатов работы всей организации, трудового вклада работника и продолжительности непрерывного стажа его работы в данной организации.

Источником выплаты этого вознаграждения является прибыль. Поэтому такую систему поощрения за добросовестный труд можно рассматривать как участие работников в прибыли.

---

[1] См. § 3 главы XI учебника.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Во многих организациях такое положение является приложением к коллективному договору.

Вознаграждение по итогам работы за год было введено в 1965 г. С 1977 г. локальные положения о порядке его выплаты разрабатывались в соответствии с рекомендациями Государственного комитета по труду и социальным вопросам СССР. За это время сложилась практика локального регулирования, которая позволяет выделить основные правила выплаты указанного вознаграждения. Главным условием приобретения права на получение вознаграждения по итогам годовой работы признается работа в организации в течение всего календарного года, по итогам которого производится выплата. Как правило, в положениях предусматриваются исключения, когда работникам, не проработавшим полностью календарный год, вознаграждение все-таки выплачивается. К таким исключениям относятся увольнение в связи с призывом в Вооруженные Силы РФ, поступлением в образовательное учреждение на дневную (очную) форму обучения, уходом на пенсию и др.

Размер вознаграждения обычно устанавливается на уровне ставки (оклада) или среднемесячной зарплаты работника. Поэтому в просторечии оно получило название «13-й зарплаты». Особо отличившимся работникам вознаграждение может выплачиваться в повышенном размере, в то время как нарушителям трудовой дисциплины вознаграждение уменьшается. По сложившейся практике прогул и появление на работе в нетрезвом состоянии исключают возникновение права на получение вознаграждения.

Специалисты по оплате труда отмечают, что с переходом к рыночной экономике меняется сущность этого вида стимулирования. Размер вознаграждения по итогам работы за год ставится в зависимость не только от продолжительности стажа работы (раньше этот показатель был основным), но и от вклада работника в общие результаты деятельности организации[1].

➢ **3.** *Акционерная форма участия работников в прибыли (в капитале)* начала использоваться с началом проведения рыночных реформ. Пока она не получила широкого распространения, однако специалисты в сфере экономики труда считают это направление стимулирования высоких результатов в труде весьма перспективным.

---

[1] *Жуков А.Л.* Указ. раб. С. 193.

Вознаграждение акциями дает возможность фирме увеличивать часть прибыли, направляемую на развитие производства и на оплату дополнительно привлекаемых работников[1].

Существуют различные системы акционерного участия работников в прибыли предприятия. В США это создание фондов, образуемых корпорациями за счет привлечения средств работников. В Германии используется премирование акциями. Для того чтобы заинтересовать менеджеров в максимальном повышении прибыли организации, применяются опционы на акции (право приобретения акций компании).

Надо признать, что не все специалисты однозначно оценивают участие работников в капитале предприятия. В изданиях МОТ высказывалось мнение о том, что такого вида поощрение выгодно в первую очередь работодателям, поскольку они получают дополнительный оборотный капитал и экономят на выплате заработной платы. Работник же, получая одну-две акции, не приобретает права воздействовать на управление компанией, его финансовое положение также не претерпевает серьезных изменений. В результате большинство работников стремится продать принадлежащие им акции как можно быстрее.

➢ **4.** *Вознаграждение (надбавка) за выслугу лет.* Специальным видом стимулирования длительной непрерывной работы в некоторых отраслях народного хозяйства и сферах управленческой деятельности является вознаграждение за выслугу лет. Такое вознаграждение выплачивается работникам, постоянно занятым на подземных работах, лесозаготовительных и некоторых других предприятиях лесной и деревообрабатывающей промышленности, один раз в год.

Экономическая реформа и введение новых условий оплаты труда для ряда категорий работников обусловили появление нового понятия «надбавка за выслугу лет». Надбавка выплачивается ежемесячно в соответствии с нормативными актами, определяющими оплату труда соответствующих профессиональных групп. Надбавку за выслугу лет получают работники организаций, занятых уничтожением химического оружия, некоторые иные категории работников.

Специальными решениями Правительства РФ ежемесячные надбавки за выслугу лет введены для работников служб охраны государственных природных заповедников и национальных природных парков, работников статистических органов и некоторым другим.

---

[1] Там же. С. 236, 237.

Следует отметить, что размер, порядок выплаты надбавки и правила исчисления стажа, необходимого для приобретения права на ее получение, не унифицированы. Каждая категория работников получает надбавку согласно тем правилам, которые установлены соответствующим нормативным актом.

Наряду с указанными могут быть использованы иные стимулирующие выплаты, например надбавка за сложность или напряженность выполняемой работы.

ГЛАВА X. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

§ 1. Понятие гарантий и компенсаций

Термин «гарантия» означает обеспечение, ручательство. В трудовом законодательстве ему придается различное значение. В широком смысле гарантии — это все средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реальное осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В этом смысле к гарантиям могут быть отнесены все правовые средства и способы (нормы права и деятельность по их реализации), обеспечивающие вступление в трудовые правоотношения, охрану и восстановление трудовых прав работников (например, гарантии при заключении трудового договора (ст. 64, 220 ТК), государственные гарантии по оплате труда (ст. 130) и др.

Вместе с тем в трудовом законодательстве термин «гарантия» имеет и другой, *более узкий смысл. В этом смысле* гарантии — *это лишь те правовые средства, с помощью которых обеспечивается сохранение за работником определенных прав в случаях, когда он не выполняет свою трудовую функцию в связи с исполнением обязанностей в соответствии с законодательством.* Обычно в таких случаях, предусмотренных законодательством, за работником сохраняется место работы и средний заработок, чтобы предотвратить его потери.

Кроме гарантий, трудовое законодательство предусматривает выплату компенсаций для возмещения определенных затрат, связанных с выполнением трудовых или иных обязанностей. Под *компенсациями* понимаются *денежные выплаты для возмещения дополнительных затрат, понесенных работниками в связи с выполнением ими трудовых или иных установленных федеральным законом обязанностей* (ст. 164 ТК).

Основные случаи предоставления гарантий (в узком смысле) и компенсаций предусмотрены в ст. 165 ТК. Они предоставляются при:

✓ направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность;

✓ исполнении государственных или общественных обязанностей;

✓ совмещении работы с обучением;

✓ вынужденном прекращении работы не по вине работника;

✓ предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

✓ в некоторых случаях прекращения трудового договора;

✓ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

✓ в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным, трудовым договором.

По общему правилу гарантии и компенсации предоставляются за счет средств работодателя. Вместе с тем в тех случаях, когда работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей в интересах других органов и организаций, соответствующие гарантийные и компенсационные выплаты производятся за счет этих органов и организаций либо путем прямых выплат работникам (например, присяжным заседателям), либо путем возмещения работодателям понесенных расходов (например, Минобороны России возмещает работодателям расходы, связанные с реализацией **Закона о воинской обязанности**) в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством. В таких случаях работодатель лишь освобождает работника от основной работы на период выполнения государственных или общественных обязанностей.

§ 2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

➢ **1.** Служебная командировка — *это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы* (ст. 166 ТК).

В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс не устанавливает предельного срока командировки, который определяется работодателем исходя из характера служебного поручения, и не предусматривает его обязательного выполнения в другой местности, а лишь вне места постоянной работы, т.е. вне места нахождения работодателя. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых проходит в пути или носит разъездной характер (например, работников, обслуживающих пассажирские поезда, подвижных строительных и монтажных организаций).

Направление работника в командировку оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации, на основании которого ему выдается командировочное удостоверение, где отмечается время пребывания в командировке (время прибытия и выбытия из пунктов назначения). Обычно выдается также служебное задание

на командировку, после возвращения из которой работник представляет отчет о его выполнении.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК).

1.1. *Гарантия сохранения места работы* (должности) состоит в том, что работник, направленный в командировку, не может быть во время нахождения в ней переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации). За все время командировки, включая время нахождения в пути, за работником *сохраняется средний заработок*, подсчитанный по правилам ст. 139 ТК. Заработная плата по просьбе командированного работника пересылается ему за счет командировавшей организации. При направлении в командировку лица, работающего по совместительству в другой организации, средний заработок сохраняется той организацией, которой он командирован. В случае направления в командировку одновременно по основной и совмещаемой работе средний заработок сохраняется по обеим должностям.

1.2. Кроме предоставления этих гарантий, работодатель компенсирует командированному работнику: *расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные); другие расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя* (ст. 168 ТК). По общему правилу нормы и порядок возмещения этих расходов должны определяться не в централизованном, а в локальном порядке — коллективным договором или локальным актом организации. Вместе с тем размеры возмещения для организаций, финансируемых из федерального бюджета, установлены в централизованном порядке постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета», которое вступило в силу с 1 января 2003 г. и предусматривает следующие нормы их возмещения:

♦ Расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) — в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб.

в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 руб. в сутки.

♦ Расходы на выплату суточных — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке. Если командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Этот вопрос решается в каждом конкретном случае руководителем организации, в которой работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

♦ Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

Расходы, превышающие эти размеры, а также другие связанные со служебными командировками расходы, если они были произведены с разрешения или ведома работодателя, возмещаются организациям, финансируемым из федерального бюджета, за счет экономии средств, выделенных на эти цели, а также за счет средств, полученных ими от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Таким образом, другие работодатели при решении вопроса о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, могут выбрать один из двух вариантов: либо возмещать их по нормам, аналогичным нормам, установленным для организаций, финансируемых из федерального бюджета, либо установить в коллективных договорах и локальных нормативных актах собственные нормы возмещения. Затраты на командировки, связанные с производственной деятельностью, включаются в себестоимость продукции и для целей налогообложения принимаются в пределах, установленных законодательством.

1.3. Особый порядок возмещения расходов предусмотрен для поездок работников при выполнении работ *вахтовым методом*. Поскольку в отличие от обычных служебных командировок такая работа носит для них постоянный характер, им взамен суточных выплачивается надбавка к тарифной ставке (должностному окладу), размер которой дифференцирован в зависимости от регионов.

Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах: в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — 75% тарифной ставки (оклада); в районах Сибири и Дальнего Востока — 50% тарифной ставки (оклада); в остальных районах — 30% тарифной ставки (оклада). Размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории РФ, т.е. 100 руб. (постановление Правительства РФ от 03.02.2005 № 51).

➢ **2.** *Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность*. Поскольку переезд на работу в другую местность обычно требует дополнительных расходов, законодательство о труде предусматривает обязанность работодателя возместить работнику такие расходы. Обязанность работодателя возникает, если переезд на работу происходит по предварительной договоренности с ним, например при заключении трудового договора с организацией, расположенной в другой местности, при переводе работника в другую организацию, расположенную в другой местности, при переводе самой организации в другую местность — словом, во всех случаях, когда между работодателем и работником достигнуто соглашение о работе в другой местности.

Возмещению подлежат: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения; расходы по обустройству на новом месте жительства (ст. 169 ТК). Конкретные размеры возмещения определяются в письменной форме соглашением сторон трудового договора.

Для организаций, финансируемых из федерального бюджета, нормы возмещения предусмотрены постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность». В этих случаях оплачиваются расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное

страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

Возмещаются расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи — в размере фактических расходов, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов железнодорожным транспортом.

Оплачиваются также расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника — в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена его семьи — в размере $^1/_4$ должностного оклада ($^1/_4$ месячной тарифной ставки) работника.

Работнику, кроме того, выплачиваются суточные — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического переезда работника.

Расходы по переезду могут возмещаться этими организациями и в более высоких размерах (если они произведены работником с согласия работодателя) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, и других источников.

Получение работником компенсаций по переезду влечет за собой его обязанность прибыть к новому месту работы и выполнять условия трудового договора. При нарушении в той или иной форме этой обязанности для работника возникают неблагоприятные правовые последствия. Так, работник обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность в случаях:

а) если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

б) если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока — до истечения

одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые стали основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу их имущества.

§ 3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей

Поскольку наряду с трудовыми обязанностями работники могут привлекаться к исполнению различных государственных и общественных обязанностей, возникает необходимость предоставления им определенных гарантий и компенсаций за время исполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время.

Прежде всего работодатель должен освободить работника на время исполнения государственных и общественных обязанностей от работы с сохранением за ним места работы (должности), если эти обязанности в соответствии с федеральным законом должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК). Что же касается компенсаций за время исполнения государственных и общественных обязанностей, то они в отличие от прежнего законодательства должны предоставляться не работодателем, а, что совершенно логично, тем государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к их исполнению. Размер компенсаций определяется законом, иным нормативным правовым актом или решением соответствующего общественного объединения.

Законодательство о труде не содержит перечня случаев, когда работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей. Такая обязанность возникает, когда она предусмотрена другими федеральными законами. Все достаточно многочисленные случаи предоставления указанных *гарантий и компенсаций* можно разделить на несколько групп, а именно:

1) в связи с реализацией избирательного права;

2) в связи с осуществлением правосудия и участием в работе правоохранительных органов;

3) при выполнении воинской обязанности;

4) работникам, избранным на выборные должности в государственных органах и органах местного самоуправления;

5) работникам, выполняющим некоторые общественные обязанности.

Рассмотрим их подробнее.

➢ **1.** Федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» устанавливает гарантии и компенсации в трудовых отношениях для лиц, участвующих в той или иной форме в осуществлении избирательного права. Так, члены избирательных комиссий с правом решающего голоса освобождаются от основной работы на срок полномочий комиссии, в состав которой они входят.

Председатель, заместитель Председателя и секретарь Центральной избирательной комиссии РФ, председатель, заместитель председателя и секретарь избирательной комиссии субъекта РФ, председатель иной комиссии, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом, работают в соответствующей комиссии на постоянной (штатной) основе.

♦ *Члену комиссии с правом решающего голоса* может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума. За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность) и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума.

Член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

♦ Гарантии предусмотрены и для *зарегистрированных кандидатов и их доверенных лиц.* Администрация организации, командир

воинской части, руководитель органа внутренних дел РФ, в которых работает, служит, проходит военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, исполнения служебных обязанностей, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Во время проведения выборов зарегистрированный кандидат не может быть по инициативе администрации (работодателя) уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, а также направлен в командировку, призван на военную службу, на военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу.

Время участия зарегистрированного кандидата в выборах засчитывается в общий трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации в качестве кандидата.

Кандидат, а также избирательное объединение, избирательный блок, выдвинувшие кандидатов, список кандидатов, вправе назначить доверенных лиц. Регистрация доверенных лиц осуществляется незамедлительно избирательной комиссией на основании письменного заявления кандидата (представления избирательного объединения, избирательного блока) и заявления самого гражданина о согласии быть доверенным лицом.

Доверенными лицами кандидатов, избирательных объединений, избирательных блоков не могут быть кандидаты, лица, замещающие государственные должности категории «А» или выборные муниципальные должности. Государственные и муниципальные служащие могут быть назначены доверенными лицами при условии их освобождения от исполнения служебных обязанностей на период исполнения полномочий доверенного лица. Регистрация доверенного лица, являющегося государственным или муниципальным служащим, осуществляется при условии представления в соответствующую избирательную комиссию приказа об освобождении его от исполнения служебных обязанностей (в том числе на период отпуска).

Доверенные лица получают от избирательной комиссии удостоверения и участвуют в избирательной кампании кандидата, избирательного объединения, избирательного блока, в том числе осуществляют агитационную деятельность. На период полномочий доверенного лица работодатель обязан предоставлять ему по его просьбе неоплачиваемый отпуск. Кандидаты, избирательные объединения,

избирательные блоки, назначившие доверенных лиц, вправе в любое время отозвать их, уведомив об этом избирательную комиссию, которая аннулирует выданные этим доверенным лицам удостоверения. Число доверенных лиц кандидата, избирательного объединения, избирательного блока устанавливается законом.

♦ *Журналист, иной творческий работник, должностное лицо организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации,* участвовавшие в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума в соответствии с законодательством РФ о выборах и референдумах, не могут быть по инициативе работодателя уволены с работы или без их согласия переведены на другую работу в период соответствующей избирательной кампании, кампании референдума и в течение одного года после окончания соответствующей избирательной кампании, кампании референдума, за исключением случая, когда на них было наложено в соответствии с трудовым законодательством взыскание, не оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным.

➢ **2.** Гарантии и компенсации в связи с осуществлением правосудия и участием в работе правоохранительных органов.

♦ Федеральным законом от 30.05.2001 № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации» для *арбитражных заседателей* в период осуществления ими правосудия (ст. 6, 7) и Федеральным законом от 20.08.2004 № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» для *присяжных заседателей* предусмотрено сохранение для лиц, привлекаемых к участию в арбитражном и уголовном процессе, места работы. В то же время размер компенсационных выплат за время их участия в осуществлении правосудия различен. Компенсационное вознаграждение арбитражному заседателю выплачивается в размере $^1/_4$ должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее пятикратного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством. Присяжному заседателю выплачивается вознаграждение в размере половины должностного оклада судьи этого суда, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту основной работы пропорционально времени (количеству дней) присутствия в суде.

Воспрепятствование работодателем явке в суд народного или присяжного заседателя для участия в судебном разбирательстве

влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 500 до 1000 руб. (ст. 17.5 **КоАП**).

♦ Определенные гарантии и компенсации предусмотрены и для *лиц, участвующих в дознании, предварительном следствии и судебном разбирательстве уголовных, административных и гражданских дел*. Так, в рамках уголовного судопроизводства за лицами, вызываемыми в качестве свидетеля, потерпевшего (их законными представителями), эксперта, специалиста, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту их работы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд. Кроме того, все перечисленные лица имеют право на покрытие их расходов, связанных с их явкой к месту проведения процессуальных действий и проживанием (ст. 131 **УПК**). Эти суммы выплачиваются по постановлению дознавателя, следователя, прокурора или судьи либо по определению суда и возмещаются за счет федерального бюджета или средств участников уголовного судопроизводства по нормам, установленным Правительством РФ, и включают в себя: стоимость проезда к месту вызова и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные.

По делам об административных правонарушениях потерпевшему, свидетелю, специалисту, эксперту, переводчику и понятому возмещаются в установленном Правительством РФ порядке расходы, понесенные ими в связи с явкой в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении (ст. 25.14 **КоАП**).

За работниками, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия на работе по этой причине заработная плата по основному месту работы (ст. 131 **НК**). Лицам, привлекаемым за участие в производстве действий по осуществлению налогового контроля, — свидетелям, специалистам, экспертам и понятым возмещаются понесенные ими в связи с явкой в налоговый орган расходы на проезд, наем жилого помещения и выплачиваются суточные. Переводчики, специалисты и эксперты получают денежное вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению налогового органа, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей.

Выплата сумм, причитающихся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, производится после выполнения ими своих обязанностей на основании решения начальника налогового

органа, привлекавшего их для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля.

Расходы по явке работников в суд и правоохранительные органы возмещаются в порядке, установленном Правительством РФ. Такой порядок определен Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд, утвержденной постановлением Совета Министров РСФСР от 14.07.90 № 245, и Положением о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.03.99 № 298. В соответствии с этими актами суммы, подлежащие выплате свидетелям, законным представителям потерпевших, потерпевшим, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым, т. е. вознаграждение и компенсации стоимости проезда, расходы по найму жилого помещения, суточные, выплачиваются органом, производящим вызов по уголовным делам и делам об административных правонарушениях, из средств, специально отпускаемых по смете на указанные цели, а по гражданским делам — из сумм, вносимых сторонами, кроме случаев, когда стороны освобождены от уплаты судебных расходов по делу; в этих случаях оплата производится из средств, отпускаемых по смете. Выплата вознаграждения свидетелям, потерпевшим и понятым за отвлечение их от работы, экспертам, специалистам и переводчикам за выполненную ими работу, а также возмещение этим лицам расходов по явке производятся на основании постановления лица, проводящего дознание, следователя, прокурора или определения суда немедленно по выполнении этими лицами своих обязанностей независимо от фактического получения и взыскания со сторон судебных расходов по гражданским делам или судебных издержек с осужденных по уголовным делам.

Порядок возмещения расходов специалистов, привлекаемых для оказания содействия в проведении таможенного контроля, предусмотрен Положением о возмещении расходов специалистам правоохранительных или контролирующих государственных органов, привлекаемым для оказания содействия в проведении таможенного контроля, утвержденным постановлением Правительства РФ от 03.11.2003 № 666. Этим специалистам компенсируются расходы на проезд, по

найму жилого помещения, суточные по нормам, аналогичным нормам о возмещении таких расходов при служебных командировках.

➢ **3. Законом о воинской обязанности** предусмотрены гарантии и компенсации, связанные с исполнением этой обязанности.

Так, граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб., а также им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно, и командировочные расходы на время медицинского освидетельствования, обследования или лечения, чтобы решить вопрос о постановке их на воинский учет, обязательной подготовке к *военной службе, призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы* (ст. 6 Закона).

Граждане на время медицинского освидетельствования для решения вопросов о призыве на военные сборы, на время изучения и подбора кандидатов для призыва на военные сборы или исполнения ими других обязанностей, связанных с призывом на военные сборы, а также на время привлечения на тренировочные занятия освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб., им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно, а также суточные.

Граждане на время прохождения военных сборов освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере, не превышающем 1000 руб. Им выплачивается также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, оклад по воинскому званию и возмещаются суточные за время нахождения в пути.

Выплата им среднего заработка, а также суточных за время нахождения в пути производится по месту постоянной работы на основании выдаваемых военными комиссариатами справок о фактическом времени пребывания гражданина на военных сборах.

Лицам, обеспечивающим исполнение гражданами воинской обязанности или поступление ими на военную службу по контракту

(врачам-специалистам, среднему медицинскому персоналу, другим специалистам и техническим работникам), за время участия в указанных мероприятиях выплачивается средний заработок по месту их постоянной работы, возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы (ст. 5 Закона).

Компенсация расходов, понесенных организациями в связи с исполнением **Закона о воинской обязанности**, производится за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством РФ. Министерство обороны РФ в месячный срок после представления организациями необходимых документов компенсирует им через военные комиссариаты выплаченные средства.

Все перечисленные гарантии в современных условиях должны применяться с учетом положения ст. 170 ТК, которая предусматривает обязанность работодателя освободить работника от работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей и сохранить за ним место работы. Сохранение заработка не является обязанностью работодателя.

➢ **4.** В соответствии со ст. 172 ТК гарантии *работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления,* устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Гарантии, предоставляемые указанным лицам в период исполнения ими полномочий по выборной должности, не относятся к предмету трудового законодательства, поскольку они осуществляют свои полномочия не на основании трудового договора, а в силу акта избрания. В то же время законами о статусе этих лиц обычно предусматриваются и гарантии, связанные с трудоустройством после окончания полномочий по выборной должности, периода замещения выборной должности и т.д.

Выборными должностями в государственных органах являются должности Президента РФ, депутатов Государственной Думы и законодательных органов государственной власти субъектов РФ, глав исполнительных органов государственной власти субъектов РФ.

Федеральным законом от 08.05.94 № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» предусмотрено, что указанным лицам, работавшим до избрания (назначения) членом

Совета Федерации, избрания депутатом Государственной Думы по трудовому договору, после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту их работы или с их согласия в другой организации. Срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии их поступления на работу или службу в течение 6 месяцев после прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы. Определенные гарантии в трудовых отношениях установлены и для их супругов, уволенных в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для осуществления ими своих полномочий в соответствующей палате Федерального Собрания РФ. Обеспечивается бесплатный проезд и провоз имущества депутатов и проживающих с ним членов семьи и т.д.

Аналогичные гарантии установлены законами субъектов РФ о статусе депутатов законодательных (представительных) органов государственной власти этих субъектов, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе.

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» депутатам и членам выборных органов местного самоуправления, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, выборным должностным лицам местного самоуправления (например, главе муниципального образования) социальные гарантии, связанные с пребыванием на этих должностях, также устанавливаются законами субъектов РФ.

➢ **5.** Гарантии *работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов*, предусмотрены **Законом о профсоюзах** (ст. 25). Они состоят в особом порядке увольнения по инициативе работодателя руководителей выборных профсоюзных органов и освобождении от основной работы на время выполнения общественных обязанностей. Увольнение руководителей и их заместителей выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя на основании п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Следует в то же время отметить, что Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П п. 3 ст. 25 **Закона о профсоюзах** признан не соответствующим Конституции РФ в той части, в которой им не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

По смыслу постановления Конституционного Суда РФ не подлежит применению также п. 1 ст. 374 ТК в части, предусматривающей возможность увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

♦ Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняют за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган

данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором (ст. 375 ТК).

♦ Освобождение работника от работы возможно также в связи с его участием в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Так, для участия в работе комиссий по трудовым спорам членам этих комиссий предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК). При их увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК, работодатель обязан учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа независимо от того, состоит член комиссии по трудовым спорам в профсоюзе или нет.

♦ Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК). Аналогичные гарантии предусмотрены ст. 405 ТК для членов примирительных комиссий, трудовых арбитров. На время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

§ 4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Конституционное право граждан РФ на образование (ст. 43 Конституции РФ) может быть реализовано в различных формах, в том числе путем обучения в образовательном учреждении без отрыва от производства. Чтобы облегчить получение образования без отрыва от работы, законодательство о труде предусматривает ряд гарантий

и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. К ним относятся дополнительные (учебные) отпуска, сокращение продолжительности рабочего времени, оплата проезда к месту учебы и обратно.

Гарантии и компенсации в связи с обучением без отрыва от работы в обязательном порядке предоставляются работодателем при наличии следующих условий:

✓ образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию, т.е. свидетельство установленного образца, подтверждающее государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования по аккредитованным образовательным программам. Аккредитация образовательных учреждений проводится соответствующими государственными органами управления образованием. Гарантии и компенсации могут предоставляться обучающимся в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, если они установлены коллективным или трудовым договором;

✓ работник должен успешно обучаться, т.е. своевременно выполнять учебный план, не иметь задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу промежуточной аттестации сдать все зачеты и выполнить все работы (контрольные, курсовые и т.п.) по предметам, вынесенным на сессию;

✓ работник должен получать образование соответствующего уровня впервые (например, впервые обучаться в образовательном учреждении высшего профессионального образования);

✓ работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них — по выбору самого работника.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях всех уровней и форм обучения, предоставляются независимо от организационно-правовых форм этих учреждений. Их объем различен в зависимости от уровня образовательного учреждения, цели предоставления и курса, на котором обучается работник.

♦ Работникам, совмещающим работу с обучением в *образовательных учреждениях высшего профессионального образования*, работодатель должен предоставить следующие дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка: для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 50 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Кроме оплачиваемых отпусков работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в эти учебные заведения, — 15 календарных дней; работникам — слушателям подготовительных отделений при образовательных учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней.

В связи с тем, что Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 05.04.2001 № 264, студентам очной формы обучения разрешено совмещать учебу с работой, установлены гарантии и для этой категории обучающихся. Работодатель обязан предоставить студентам очной формы обучения, сочетающим обучение с трудовой деятельностью, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы: для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Учебные дополнительные отпуска предоставляются на основании справки-вызова, которая дает право работнику требовать своевременного предоставления отпуска, а для работодателя влечет за собой обязанность такой отпуск предоставить.

Дополнительный учебный отпуск по просьбе обучающегося может быть присоединен к его ежегодному отпуску. Если студент не сдал предусмотренные программой зачеты и экзамены, никакие удержания из его заработной платы не производятся.

♦ Работникам, обучающимся *по заочной форме обучения* в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, работодатель один раз в год оплачивает проезд к месту нахождения учебного

заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы.

По желанию работников, обучающихся по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения, им может быть установлена сокращенная на 7 часов рабочая неделя в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи итоговых государственных экзаменов. Сокращение рабочего времени может производиться по соглашению сторон трудового договора либо путем сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели, либо путем предоставления одного свободного от работы дня в неделю. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплата труда.

♦ Работникам, обучающимся *без отрыва от работы в учреждениях среднего профессионального образования,* предоставляются следующие дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка: для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 2 месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц. Учебные отпуска должны использоваться по назначению и в сроки, указанные в справке-вызове образовательного учреждения.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждениях среднего профессионального образования, должен быть предоставлен по их просьбе отпуск без сохранения заработной платы на 10 календарных дней.

Поскольку студентам среднего специального учебного заведения по очной форме обучения разрешено совмещать учебу с работой, им предусмотрено предоставление дополнительных учебных отпусков без сохранения заработной платы: для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 2 месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Один раз в учебном году работодатель оплачивает работникам, обучающимся по заочной форме обучения, затраты на проезд к месту

нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

♦ Работники, обучающиеся в *образовательных учреждениях начального профессионального образования*, имеют право на получение по месту работы дополнительных отпусков для сдачи экзаменов продолжительностью 30 календарных дней в течение одного года. За время дополнительного отпуска сохраняется средний заработок по основному месту работы.

♦ Право на гарантии и компенсации имеют работники, обучающиеся в *вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях* независимо от их организационно-правовых форм, предусмотренных Типовым положением о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 03.11.94 № 1237, т.е. в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, открытых (сменных) общеобразовательных школах и др.

Таким работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые учебные отпуска и сокращается рабочее время. Продолжительность отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе составляет 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

По желанию работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, им устанавливается в период учебного года рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день, или сокращенный на соответствующее количество часов рабочий день (при сокращении рабочего дня в течение недели). Если по условиям производства работники не могут регулярно пользоваться свободными днями, такие дни могут предоставляться в суммированном виде взамен еженедельного предоставления этих дней в период наименьшей занятости на производстве в пределах общей нормы сокращения рабочего времени. За время освобождения от работы работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Нужно подчеркнуть, что обучение работников в образовательных учреждениях является самостоятельным основанием для сокращения рабочего времени и не зависит от других оснований его сокращения. В связи с этим такая гарантия предоставляется, например, работникам, не достигшим 18-летнего возраста, которые уже имеют право на сокращенное рабочее время по возрасту.

§ 5. Другие гарантии

Среди других гарантий и компенсаций в области социально-трудовых отношений необходимо выделить в первую очередь те, которые предоставляются в случаях, когда работник не может по состоянию здоровья выполнять свои обычные трудовые обязанности. К ним относятся гарантии и компенсации при временной нетрудоспособности и при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

➢ **1.** При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику соответствующее пособие на основании **Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию**.

Временная нетрудоспособность — это невозможность выполнения работником трудовых обязанностей по причине болезни и по другим причинам, указанным в законе. Право на пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам имеют граждане, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Застрахованными лицами являются граждане РФ, а также постоянно или временно проживающие на территории РФ иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, а также некоторые другие категории граждан, не состоящие в трудовых и служебных отношениях. Лицами, работающими по трудовым договорам, признаются лица, заключившие трудовой договор со дня, с которого они должны были приступить к работе, либо лица, фактически допущенные к работе в соответствии с трудовым законодательством.

Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

✓ утраты нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы;

✓ необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

✓ карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет;

✓ протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

✓долечивания в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории РФ, непосредственно после стационарного лечения.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в этих случаях в период работы по трудовому договору, а также в ситуациях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу по общему правилу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности.

Пособие при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается застрахованному лицу в следующем размере:

1) имеющему страховой стаж 8 и более лет — 100% среднего заработка;

2) имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет — 80% среднего заработка;

3) имеющему страховой стаж до 5 лет — 60% среднего заработка.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. Если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия не может превышать его максимальный размер по каждому месту работы.

Застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее 6 месяцев, пособие выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, — в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

В страховой стаж для определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды такой деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Исчисление страхового стажа производится в календарном порядке.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику за время полного освобождения от выполнения трудовых обязанностей. В то же время возможны ситуации, когда работник, утратив способность трудиться по состоянию здоровья на прежней работе, может выполнять другую работу. Поэтому при переводе работника, нуждающегося в соответствии медицинским заключением в предоставлении такой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода (ст. 182 ТК).

➢ **2.** Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (а в случае многоплодной беременности — 84 календарных дней до родов и 70, а в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев пособие выплачивается со дня его усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка. При одновременном усыновлении двух и более детей пособие выплачивается до истечения 110 календарных дней со дня их рождения. Размер пособия по беременности и родам составляет 100% среднего заработка застрахованной женщины.

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, а также по беременности и родам осуществляется работодателем по месту работы застрахованного лица. Если это лицо работает у нескольких работодателей, пособия назначаются и выплачиваются каждым из них.

Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обязательного социального страхования. Эти пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Работодатель осуществляет выплату пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованному лицу в порядке, установленном для выплаты работникам заработной платы.

➢ **3.** При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК). Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в этих случаях установлены Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», который устанавливает правовые, экономические и организационные основы этого вида страхования и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях.

♦ Вред, причиненный здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания, возмещается путем предоставления обеспечения по обязательному социальному страхованию.

Поскольку страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является обязательным, все работодатели обязаны осуществлять страхование всех своих работников и рассматриваются в качестве страхователей, т.е. юридических лиц любой организационно-правовой формы либо физических лиц, нанимающих работников, подлежащих данному виду страхования. Основные обязанности страхователей состоят в регистрации в исполнительных органах Фонда социального страхования РФ и уплате страховых взносов. В то же время закон гарантирует застрахованному возмещение вреда независимо от финансовых возможностей работодателя — причинителя вреда, и неуплата им страховых взносов не лишает работника права на страховое возмещение.

♦ Основанием для возмещения вреда (страхового обеспечения) является факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Факт наступления этого события подтверждается комиссией по расследованию страхового случая, которая составляет акт о несчастном случае или профессиональном заболевании. Порядок расследования несчастных случаев на производстве установлен ст. 227-231 ТК. Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, согласно поручению Правительства РФ регулируется Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73. Правила установления у работника профессионального заболевания определены Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967.

Вред, причиненный здоровью работника, возмещается при утрате застрахованным трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Степень длительной или постоянной утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, причины и группу инвалидности, а также нуждаемость в дополнительных видах обеспечения по страхованию в виде оплаты расходов на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию определяют учреждения медико-социальной экспертизы.

♦ Обеспечение по страхованию осуществляется в виде:

✓ пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ страховых выплат: единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти; ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

✓ оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством о пособиях по временной нетрудоспособности. По окончании временной нетрудоспособности или впредь до решения вопроса о стойкой утрате трудоспособности лечебное учреждение может выдать заключение о необходимости перевода потерпевшего на другую, более легкую работу. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе до выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности (ст. 182 ТК).

Единовременная страховая выплата предоставляется застрахованному или его семье сверх возмещения утраченного заработка, за сам факт причинения смерти или повреждения здоровья.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного работника до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности. Например, при среднем заработке потерпевшего перед увечьем 15 000 руб. и степенью утраты им трудоспособности 60% размер ежемесячной страховой выплаты составит 9000 руб. (60% от 15 000 руб.).

При расчете заработка, утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая, учитываются все виды оплаты труда как по месту его основной работы, так и по совместительству. Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей. В местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Страховое возмещение выплачивается вне зависимости от вины причинителя вреда в несчастном случае, повлекшем за собой трудовое увечье. Не учитывается вина страхователя и при определении страховой суммы. На ее размер может повлиять лишь вина в несчастном

случае самого застрахованного (пострадавшего). Так, если при расследовании страхового случая комиссией по его расследованию установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Например, грубой неосторожностью может быть признано нарушение потерпевшим правил производства работ, нетрезвое состояние потерпевшего, способствовавшее возникновению или увеличению вреда. Размер ежемесячных страховых выплат не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного. Ежемесячные страховые выплаты застрахованному, состоящему в трудовых отношениях со страхователем, производятся самим страхователем в сроки, установленные для выплаты заработной платы, и засчитываются в счет уплаты им страховых взносов.

Дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего включают расходы:

на лечение застрахованного, осуществляемое на территории РФ непосредственно после произошедшего несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего

его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

профессиональное обучение (переобучение).

Оплата дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на лечение застрахованного непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определяются Правительством РФ (Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденное постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 № 286).

♦ Лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением о получении обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая. Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (а в случае смерти потерпевшего — не позднее двух дней) со дня поступления заявления на получение обеспечения по страхованию и всех необходимых документов.

♦ Возмещение вреда в порядке обязательного социального страхования является основным, но не единственным видом гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. Размер возмещения вреда в этих случаях, установленный федеральным законом, может быть увеличен, во-первых, путем других видов страхования работников (за счет их собственных

средств) и, во-вторых, благодаря закреплению более высоких норм возмещения в коллективных договорах и соглашениях. Причем в тех случаях, когда размеры страховых выплат, назначенных исполнительными органами Фонда социального страхования РФ, ниже размеров возмещения вреда, предусмотренных коллективным договором или отраслевым соглашением, разницу между ними должен выплачивать страхователь за счет собственных средств.

➢ **4.** Гарантии работникам, направленным на медицинское обследование. Законодательство о труде предусматривает обязательное медицинское освидетельствование некоторых категорий работников. К ним относятся, в частности, лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, 266 ТК), работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта; работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений (ст. 213 ТК); работники, прибывшие в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (ст. 324 ТК), и некоторые другие. На время обязательного медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок по месту работы на все время освобождения от работы (ст. 185 ТК). Само медицинское обследование проводится за счет работодателя.

➢ **5.** Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. Работники, добровольно сдающие свою кровь и ее компоненты для использования в медицинских целях, рассматриваются в качестве доноров. Существуют следующие виды донорства: доноры крови, доноры эритроцитов, доноры иммунной плазмы, доноры клеток крови, доноры редких групп крови, доноры костного мозга. Гарантии и компенсации распространяются на все виды донорства и включают в себя следующие меры.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день предшествовавшего этому медицинского обследования работник освобождается от работы на основании справки учреждения, заготавливающего кровь и ее компоненты. Возможен и другой вариант, когда по соглашению с работодателем работник выходит в день сдачи крови на работу и ему предоставляется по его желанию дополнительный день отдыха. Невозможно соглашение о выходе на работу с работниками, занятыми на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день не допускается. В случае сдачи крови и ее компонентов в период

ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. Кроме освобождения от работы в день сдачи крови и ее компонентов работнику после каждого такого дня предоставляется дополнительный день отдыха. Он вправе по своему желанию присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

За день сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дополнительные дни отдыха работодатель сохраняет за работником его средний заработок.

Дополнительные меры социальной поддержки доноров установлены Законом РФ от 09.06.93 № 5142-I «О донорстве крови и ее компонентов» (далее — Закон о донорстве). Так, в день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств того бюджета, который осуществляет финансовое обеспечение организации здравоохранения, занимающейся заготовкой донорской крови (ст. 9). Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, в течение года предоставляется:

пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;

первоочередное выделение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения (ст. 10).

Граждане, сдавшие бесплатно кровь 40 и более раз или плазму 60 и более раз, награждаются федеральным органом исполнительной власти нагрудным знаком «Почетный донор России», которое дает право на ряд дополнительных мер социальной поддержки и, в том числе:

внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения;

первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

ежегодную денежную выплату в размере 6 тыс. руб. (с последующей индексацией). Граждане РФ, награжденные ранее знаком «Почетный донор СССР», пользуются всеми мерами социальной

поддержки, предусмотренными для граждан, награжденных знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона о донорстве).

➢ **6.** Гарантии и компенсации работникам, направленным для повышения квалификации. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов проводятся в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) в целях повышения профессиональных знаний специалистов, совершенствования их деловых качеств, подготовки к выполнению ими новых трудовых функций. Повышение квалификации возможно с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения. Сроки и формы повышения квалификации устанавливаются соответствующим образовательным учреждением исходя из потребностей заказчика на основании заключенного с ним договора.

В случае направления работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК). Данная гарантия распространяется на работников всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, а также видов обучения (переподготовка кадров, обучение вторым профессиям, повышение квалификации в рамках прежней профессии и др.).

Если работник направляется для повышения квалификации в образовательное учреждение, расположенное в другой местности, ему производится также оплата командировочных расходов в том порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (оплата проезда, суточные, возмещение расходов по найму жилого помещения).

Обычно работодатель обеспечивает работников необходимым оборудованием, инструментами и иными средствами и предметами труда, необходимыми для выполнения трудовых функций, что, между прочим, является одной из его юридических обязанностей. И тем не менее возможны ситуации, когда работники вынуждены по тем или иным причинам использовать в процессе работы собственные инструменты, приборы, средства и материалы. В таких случаях у них возникает право получить определенную компенсацию за использование своего имущества.

➢ **7.** Возмещение расходов при использовании личного имущества работников допускается, если это имущество (например, инструменты, оборудование, личный транспорт) используется, во-первых,

с согласия или ведома работодателя, во-вторых, в его интересах и, в-третьих, если соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме, заранее определен размер возмещения. Возмещению подлежат расходы за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также расходы, связанные с их использованием (ст. 188 ТК). Следовательно, во всех случаях, когда возникает необходимость использования работником своего личного имущества в интересах работодателя, необходимо заключать об этом соглашение, в котором надо предусмотреть все условия использования такого имущества, а также размеры и порядок возмещения соответствующих расходов.

В отношении некоторых видов личного имущества работников нормы возмещения расходов по его использованию установлены в централизованном порядке. Так, постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 № 92 установлены нормы расходов бюджетных организаций на выплату компенсаций за использование для служебных поездок личных автомобилей, которые составляют в зависимости от рабочего объема двигателя 1200-1500 руб. в месяц.

Выплата компенсаций производится в тех случаях, когда работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с их должностными обязанностями.

Основанием для выплаты компенсации является приказ руководителя организации. Конкретный ее размер определяется в зависимости от интенсивности использования личного автомобиля для служебных поездок. В размерах компенсации учитывается возмещение затрат по эксплуатации автомобиля (сумма износа, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание и текущий ремонт). Для получения компенсации работники представляют в бухгалтерию организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке. Компенсация выплачивается один раз в месяц независимо от количества календарных дней в данном месяце. За время нахождения работника в отпуске, командировке, невыхода на работу вследствие временной нетрудоспособности, а также по другим причинам, когда личный автомобиль не используется, компенсация не выплачивается.

Расходы на выплату компенсации работникам бюджетных учреждений и организаций, использующих для служебных поездок личные легковые автомобили, производятся в пределах ассигнований на

содержание легковых автомобилей, предусмотренных на эти цели по смете соответствующих учреждений, организаций. Выплата компенсации руководителям бюджетных учреждений и организаций производится с разрешения вышестоящего органа управления (организации).

Особый случай возмещения личных расходов работников, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотрен Законом РФ «Об образовании», в соответствии с которым педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 руб. в федеральных государственных образовательных учреждениях внешнего профессионального образования и в размере 100 руб. — в других федеральных государственных образовательных учреждениях. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ, эта компенсация выплачивается по решению органа государственной власти соответствующего субъекта, а муниципальных образовательных учреждений — по решению органов местного самоуправления и в размере, определенном этими органами.

ГЛАВА XI. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение

➢ **1.** Всякий коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходима должная организация и управление, четкий трудовой распорядок.

Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина — необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе. Правовое понятие трудовой дисциплины закреплено в ст. 189 ТК.

В соответствии с ней дисциплина труда — *обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

В юридической литературе различают объективно-правовой и субъективно-правовой смысл трудовой дисциплины.

В *объективно-правовом смысле* дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, внутренний трудовой распорядок, меры поощрения за добросовестное отношение к трудовым обязанностям и ответственность за их нарушение.

Действие указанных норм применительно к каждому работнику в конкретном трудовом правоотношении, т.е. их индивидуализация, представляет собой дисциплину труда в *субъективном смысле* или, иначе говоря, элемент трудового правоотношения[1]. Понятие трудовой дисциплины в объективно-правовом смысле, по существу, совпадает с понятием дисциплины труда как правового института, нормы которого направлены на обеспечение трудовой дисциплины, добросовестное выполнение участниками трудового процесса возложенных на них обязанностей.

---

[1] См. § 3 главы II учебника.

В самом общем виде трудовые обязанности работников определены в ст. 21 ТК. В соответствии с ней работник обязан, в частности, добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности.

Создание таких условий ч. 2 ст. 189 ТК возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизуется в других статьях Трудового кодекса и федеральных законов, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

В соответствии с ними работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность, охрану и гигиену труда; выплачивать работникам причитающуюся им заработную плату в полном размере и в установленные сроки.

От выполнения работодателем именно этих обязанностей во многом зависит состояние трудовой дисциплины. Там, где плохая организация труда, простои, задержки выплаты заработной платы и др., наблюдается рост нарушений трудовой дисциплины.

Вместе с тем сами по себе необходимые условия труда, если даже они созданы, не гарантируют от проявлений недисциплинированности, от нарушений установленных правил поведения.

➢ **2.** В связи с этим законодательством предусмотрены *специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины*. К ним относятся поощрения за успехи в работе и дисциплинарная ответственность.

♦ *Поощрение* как способ обеспечения трудовой дисциплины — это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на

работника не только положительное моральное воздействие, но и может повлечь за собой предоставление определенных льгот и преимуществ. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Виды, основания и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируются ТК, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине[1].

♦ *Дисциплинарная ответственность* представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако роль дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит не только в наказании работника, совершившего дисциплинарный проступок, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе другими работниками. Иначе говоря, наряду с карательной, дисциплинарная ответственность выполняет и привентивную (предупредительную) функцию.

Виды дисциплинарных взысканий, основания, порядок и условия их применения установлены законодательством[2].

§ 2. Правовое регулирование трудового распорядка

➢ **1.** Закрепленная в Трудовом кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре обязанность работника и работодателя соблюдать дисциплину труда означает, прежде всего, обязанность соблюдать трудовой распорядок, установленный у работодателя.

---

[1] См. § 3 настоящей главы.
[2] См. § 4 настоящей главы.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка — *локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.*

Содержание правил внутреннего трудового распорядка у каждого работодателя определяется применительно к конкретным условиям и специфике его работы. Однако оно должно соответствовать Трудовому кодексу и иным федеральным законам. Так, права и обязанности работников и работодателя должны определяться в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом положений ст. 21 и 22 ТК. Порядок приема на работу — в соответствии с требованиями ст. 68 ТК. Порядок увольнения работников должен соответствовать правилам, установленным ст. 77-84, 179-181 и другими статьями ТК.

Законодатель не ограничивает содержание правил внутреннего трудового распорядка положениями, прямо указанными в ч. 4 ст. 189 ТК. В них могут быть включены и другие вопросы, требующие урегулирования у данного работодателя. В каждом конкретном случае их характер определяется работодателем.

Согласно ст. 190 ТК правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

Как локальный нормативный акт, правила внутреннего трудового распорядка — это самостоятельный документ. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 190 ТК, как правило, он является приложением к коллективному договору[1].

---

[1] Следует отметить, что ч. 2 ст. 190 ТК, предусматривающая, что правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору, не соответствует ч. 4 ст. 189 ТК, в которой дано понятие правил внутреннего трудового распорядка, ст. 8, определяющей порядок принятия локальных нормативных актов, а также ст. 40, 42, регламентирующим заключение коллективного договора. Как видно из содержания указанных статей, коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка — это неравнозначные по своей сущности акты. Коллективный договор — это двусторонний правовой акт, правила же внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем. Различны они и по порядку их

➢ **2.** Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики (железнодорожный, морской, речной транспорт, связь и др.) для отдельных категорий работников действуют уставы и *положения о дисциплине*. В соответствии с новыми правилами, внесенными в ч. 5 ст. 189 ТК **Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ**, уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. В настоящее время, до принятия соответствующих законов, действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение ими установленных правил может повлечь за собой тяжкие последствия. Например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621, установлено, что в целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей. Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Названное Положение распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, за исключением работников, прямо указанных в Положении. В частности, оно не распространяется на работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного

принятия и внесения изменений. Для принятия коллективного договора (а значит, и приложений к нему как его составных частей) Трудовым кодексом предусмотрена специальная процедура. Для разработки и принятия правил внутреннего трудового распорядка каких-либо специальных процедур не установлено. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт не может быть приложением к коллективному договору. Если же его рассматривать как приложение к коллективному договору, то он не может считаться локальным нормативным актом, как это установлено ч. 4 ст. 189 ТК.

питания на железнодорожном транспорте (кроме работников вагонов-ресторанов), медико-санитарных, учебных учреждений и др. Постановлением Правительства РФ от 11.10.93 № 1032 это Положение, за исключением отдельных пунктов, распространено на работников метрополитена.

Согласно Уставу о дисциплине работников морского транспорта, утвержденному постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395, работник морского транспорта обязан содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта.

Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный постановлением Правительства РФ от 10.07.98 № 744, закрепляет обязанности работников соответствующих организаций с целью обеспечить безопасность ядерно опасных объектов и предотвратить несанкционированные действия в отношении ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов. Действие Устава распространяется на работников организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ, а также на работников эксплуатирующих организаций, непосредственно обеспечивающих безопасность использования объектов атомной энергии, в соответствии с перечнем должностей (профессий), разрабатываемым и утверждаемым соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Положения и уставы о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действия. Организации не вправе вносить в положения и уставы о дисциплине какие-либо изменения или дополнения. Некоторые особенности, касающиеся трудового распорядка работников, подпадающих под действие положений и уставов о дисциплине, могут быть предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка. Однако они не должны противоречить положениям и уставам о дисциплине, а также ухудшать положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

С правилами внутреннего трудового распорядка под роспись должны быть ознакомлены все работники, поступившие на работу

к данному работодателю (ст. 68 ТК), а с положениями и уставами о дисциплине — работники, на которых они распространяются. При этом работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка еще до подписания сторонами трудового договора. То есть еще до вступления в трудовые отношения работник должен четко себе представлять, какие он будет иметь права и обязанности, заключив трудовой договор, каков режим работы у данного работодателя, какие меры поощрения применяются работодателем к работникам и проч.

§ 3. Поощрения за труд

➢ **1.** Основания, виды поощрений за труд и порядок их применения, как уже отмечалось, регламентируются Трудовым кодексом, другими законами, уставами и положениями о дисциплине, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 191 ТК работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Добросовестным принято считать исполнение трудовых обязанностей в точном соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных должностными инструкциями, квалификационными характеристиками работ, инструкциями и требованиям по охране труда и другими документами, регламентирующими трудовую функцию работника, с соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель вправе применить к работнику любое поощрение, предусмотренное Кодексом, а именно: *объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии*. Указанный перечень поощрений не является исчерпывающим. Положением или уставом о дисциплине, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка могут быть определены и другие виды поощрений (например, «Ветеран завода», «Заслуженный работник отрасли» и др.). В соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации работники железнодорожного транспорта могут быть награждены нагрудным знаком «Почетный железнодорожник».

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько поощрений. На практике, как правило, сочетают меры

морального и материального поощрения, например объявление благодарности и выдача премии. В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс не предусматривает правил о неприменении к работнику мер поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

В целях обеспечения гласности и действенности поощрений они объявляются приказом и доводятся до сведения всех работников.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством, т.е. за заслуги, значение которых выходит за пределы конкретной организации, работники могут быть представлены к государственным наградам.

➢ **2.** Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством. Государственными наградами Российской Федерации являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; почетные звания Российской Федерации.

Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 02.03.94 № 442, предусмотрены, в частности: ордена — «За заслуги перед Отечеством», Дружбы, Почета; медаль — «За заслуги перед Отечеством»; знак отличия — «За безупречную службу» и др.

Установлено более 50 почетных званий, в том числе «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Заслуженный машиностроитель Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и др.

Право награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ (ст. 89 Конституции РФ).

Ходатайство о награждении государственными наградами обсуждается в коллективах организаций государственной, муниципальной и иных форм собственности. Они возбуждаются также органами местного самоуправления.

Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами работников определяется соответствующими федеральными органами государственной власти и федеральными государственными органами.

Представления к награждению государственными наградами вносятся Президенту РФ руководителями федеральных органов государственной власти по согласованию с соответствующими главами субъектов РФ. Согласования оформляются документально до внесения представлений к награждению государственными наградами.

По поручению Президента РФ и от его имени государственные награды могут вручать: руководители федеральных органов государственной власти и федеральных государственных органов; начальник Управления Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам; руководители органов государственной власти субъектов РФ; полномочные представители Президента РФ; послы Российской Федерации; военачальники — от командиров дивизий и им равных.

Президент РФ может поручить вручение государственных наград и иным лицам.

Государственные награды и документы к ним вручаются награжденным в торжественной обстановке не позднее двух месяцев со дня вступления в силу указа Президента РФ о награждении. Перед вручением государственных наград зачитывается указ Президента РФ о награждении.

➢ **3.** К видам награждений за особые трудовые заслуги относятся также государственные премии, премии Президента РФ, Правительства РФ. Они присуждаются за достижения в области литературы и искусства, науки и техники, в области образования.

Граждане РФ, заслужившие мировую известность благодаря личному вкладу в осуществление социальной и экономической политики государства, по представлению органов исполнительной власти субъектов РФ награждаются Почетной грамотой Правительства РФ.

Ходатайство о награждении Почетной грамотой Правительства РФ вправе возбуждать органы местного самоуправления и организации независимо от их организационно-правовой формы. Положение о Почетной грамоте Правительства РФ утверждено постановлением Правительства РФ от 31.05.95 № 5471.

Федеральным законом от 12.01.95 № 5-ФЗ «О ветеранах» предусмотрено звание «Ветеран труда». Порядок и условия присвоения звания «Ветеран труда» определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Сведения о награждениях и поощрениях за трудовые заслуги вносятся в трудовые книжки работников. Согласно п. 24 **Правил**

ведения и хранения трудовых книжек в трудовые книжки вносятся следующие сведения:

о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

§ 4. Дисциплинарная ответственность

➢ **1.** Дисциплинарная ответственность наступает за совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарным проступком согласно ст. 192 ТК является *неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.*

♦ Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок при условии, если будет установлена противоправность его действий или бездействия.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора. Противоправными являются, например, прогулы без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, опоздания на работу и др.

Любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с согласия работника, или отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска, так как законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзывать работников из отпуска без их согласия, и др. Не является противоправным и отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие

нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в ст. 72^2 ТК, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72^2 ТК по указанным выше причинам является обоснованным (п. 19 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Дисциплинарным проступком может быть признано, например, неисполнение, ненадлежащее исполнение или нарушение правил внутреннего трудового распорядка; распоряжений и приказов руководителя; должностных инструкций; технических правил и др.

Дисциплинарным проступком считается также:

✓отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

✓отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК). Вместе с тем отказ от продолжения работы в связи с изменением обусловленных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК, с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК;

✓отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального

обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями следует рассматривать и отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с законодательством с ним может быть заключен такой договор, о чем работник знал.

Дисциплинарным проступком является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может считаться дисциплинарным проступком, например, отказ от выполнения общественного поручения, нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

♦ Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается *виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности*. Умышленная вина предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил поведения. Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда работник не предвидит последствий своего противоправного действия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить.

Дисциплинарная ответственность возможна при любой форме вины. Вместе с тем не может считаться виновным невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, из-за недостаточной квалификации работника, в связи с его болезнью и т.п.).

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение любого дисциплинарного проступка. При этом не имеет значения, возникли или нет в результате этого проступка какие-либо неблагоприятные последствия для работодателя.

➢ **2.** Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК и распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики (транспорт, связь и др.), утверждаемыми федеральными законами.

Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, а во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Например, в соответствии с **Законом о государственной гражданской службе** за совершение дисциплинарного проступка к гражданскому служащему могут быть применены и такие дисциплинарные взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

➢ **3.** Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной нормами административного права. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

В отличие от дисциплинарной ответственности, которая, как уже отмечалось, наступает за нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), *административная ответственность* наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое **КоАП** или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не

связан трудовыми отношениями (например, федеральная инспекция труда, органы милиции и др.).

Дисциплинарная и административная ответственность различаются и по видам применяемых взысканий.

♦ Виды *административных взысканий* предусмотрены **КоАП** и не могут применяться за совершение дисциплинарного проступка (например, штраф, дисквалификация и др.). В то же время за совершение административного проступка нельзя применять взыскания, установленные ТК за совершение дисциплинарного проступка. При этом не имеет значения, где совершен административный проступок — на территории организации, с которой работник состоит в трудовых правоотношениях, или в другом месте.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику одно из *дисциплинарных взысканий*, предусмотренных ТК.

Статья 192 ТК предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: *замечание*, *выговор*, *увольнение* по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК, а именно: п. 5 — неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, п. 6 — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, п. 7 и 8 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, п. 9 — принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, п. 10 — однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным взысканием является также увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК).

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, утвержденным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть установлены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания,

установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие. Следует отметить, что применение за совершение дисциплинарного проступка любого другого взыскания, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине, утвержденными федеральными законами, является незаконным (например, взыскание штрафа)[1].

♦ Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных трудовым законодательством принадлежит работодателю. Однако при этом должна учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен. На необходимость учитывать указанные обстоятельства специально обратил внимание судов Верховный Суд РФ. Как отмечается в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** (п. 53), в силу ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 **ГПК** должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ

[1] Исходя из этого, Верховный Суд РФ решениями от 24.05.2002 № ГКПИ 2002-375 и от 28.10.2002 № ГКПИ 2002-1100 признал не соответствующими Трудовому кодексу РФ и не подлежащими применению нормы Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утв. постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621, предусматривающие дополнительные виды дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарных проступков. В обоснование принятых решений Верховный Суд указал, что применение к работнику мер дисциплинарного взыскания является существенным ограничением прав человека на труд, в связи с чем виды дисциплинарных взысканий и основания для их применения могут быть установлены только федеральными законами, что предусмотрено ст. 192 и 330 ТК.

и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Как уже отмечалось, дисциплинарному взысканию может быть подвергнут только такой работник, который состоит с работодателем в трудовых правоотношениях. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения. Однако работника, прекратившего трудовые отношения с работодателем, нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию.

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

Применяя дисциплинарное взыскание, необходимо строго соблюдать установленные для этого правила. Если при наложении дисциплинарного взыскания эти правила будут нарушены работодателем, орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания неправомерным.

➢ **4.** *Порядок (правила) привлечения к дисциплинарной ответственности* установлен ст. 193 ТК. В соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Такое объяснение необходимо для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, его противоправности, а также степени вины работника, совершившего проступок. Вместе с тем непредоставление работником письменного объяснения не является препятствием для применения взыскания. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания такой акт будет являться доказательством соблюдения администрацией правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

♦ Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но, во всяком случае, не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

В срок, установленный для применения взыскания, не засчитывается время, в течение которого работник отсутствовал на работе из-за болезни или в связи с нахождением в отпуске. В тех случаях, когда в качестве дисциплинарного взыскания применяется увольнение, в указанный срок не включается также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников, если учет такого мнения является обязательным (ст. 82, 373 ТК).

Отсутствие работника на работе по другим основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работы), не прерывает течение указанного срока.

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня его совершения. Если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу.

♦ За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако в тех случаях, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, работодатель вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение на основании п. 5 ст. 81 ТК.

Дисциплинарное взыскание применяется руководителем организации. Другие должностные лица могут применять дисциплинарные взыскания, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя. В приказе (распоряжении) указывается основание применения взыскания, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергнут дисциплинарному взысканию, и его вид (замечание, выговор и др.). Приказ (распоряжение) о наложении взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник по тем или иным причинам отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания под роспись, то составляется соответствующий акт.

По сложившейся практике приказ о применении взыскания доводится до сведения всех работников организации.

Если, по мнению работника, дисциплинарное взыскание применено к нему необоснованно или мера взыскания не соответствует

тяжести совершенного проступка, он вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке[1].

♦ Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении годичного срока, если работник не подвергался новому взысканию, дисциплинарное взыскание снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа (распоряжения) о снятии взыскания. Однако если в течение указанного срока к работнику было применено новое дисциплинарное взыскание, первое сохраняет силу и учитывается наравне с новым (например, при решении вопроса об увольнении работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия, если подвергнутый взысканию работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Право досрочного снятия дисциплинарного взыскания, т.е. до истечения года со дня его применения, принадлежит работодателю. Он может досрочно снять дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного начальника или представительного органа работников. При этом не имеет значения, сколько времени прошло со дня применения дисциплинарного взыскания. Так как законодатель не установил какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания, в каждом отдельном случае этот вопрос решается исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии дисциплинарного взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) с указанием в нем мотивов, послуживших основанием для досрочного снятия взыскания.

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

♦ Дополнительные основания и особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности Трудовой кодекс предусматривает

[1] См. главу XIV учебника.

для руководителя организации и его заместителей (ст. 195). Обусловлено это, прежде всего, спецификой их правового положения.

Руководитель организации, с одной стороны, — наемный работник, а с другой — единоличный исполнительный орган юридического лица. Он действует от имени и в интересах работодателя, является его представителем, в том числе и по отношению к работникам организации. Заместители руководителя организации выполняют те или иные обязанности представителя работодателя (его функции) по уполномочию руководителя.

Одной из основных обязанностей работодателя является соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения (ст. 22 ТК). Как уже отмечалось, от соблюдения именно этой обязанности работодателем во многом зависит состояние трудовой дисциплины в организации. В связи с этим Трудовой кодекс не только закрепил такую обязанность работодателя, но и предусмотрел специальные нормы, направленные на обеспечение выполнения этой обязанности, и дополнительные гарантии их реализации. В их числе, в частности, закрепленная ч. 1 ст. 195 ТК обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников.

Специфика правового положения руководителя организации, сочетающего в себе и наемного работника, и представителя работодателя в трудовых отношениях, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей обусловливает необходимость не только предъявления к ним особых требований при исполнении ими возложенных на них трудовых обязанностей, но и обеспечения их защиты от необоснованных претензий. В связи с этим Трудовой кодекс не закрепляет безусловную обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными работниками по требованию представительного органа работников, если даже факты, изложенные в заявлении, имели место.

Получив заявление представительного органа работников, работодатель обязан проверить изложенные в нем факты. В случае, если факты нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора,

соглашения подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание. При этом он вправе сам определить меру дисциплинарного взыскания указанным работникам. Это может быть любое дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК, в том числе увольнение (ч. 2 ст. 195 ТК).

ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора

➢ **1.** *Материальная ответственность по трудовому праву в самой общей форме может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.*

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 21 ТК), и работодателя — предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение стороной трудового договора возложенных на нее обязанностей, если это повлекло за собой имущественный ущерб, является основанием для постановки вопроса о материальной ответственности.

♦ Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Такими условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются:

✓ наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;

✓ противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;

✓ причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;

✓ вина в совершении противоправного действия (бездействия) (ст. 233 ТК).

Наличие материального ущерба — обязательное условие материальной ответственности. Нет ущерба — нет материальной ответственности.

♦ Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 **ГК**, в которой дается определение убытков, подлежащих возмещению, в частности, в случае причинения ущерба имуществу.

В соответствии с названной статьей под убытками понимается реальный ущерб и упущенная выгода. *Реальный ущерб* — это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества. *Упущенная выгода* — неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия «ущерб (реальный ущерб)» и «упущенная выгода» — это различные, несовпадающие понятия.

Статья 232 ТК, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к ним (работнику и работодателю) единый термин «возмещение ущерба». Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба сторонами трудового договора, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным **ГК**. В соответствии с Трудовым кодексом работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 234, 235), т.е. убытки,

работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб (ст. 238). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба, предусмотренному **ГК**, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.

♦ Исключение из общего правила, в соответствии с которым работники не возмещают неполученные доходы (упущенную выгоду), установлено для руководителей организаций. Согласно ч. 2 ст. 277 ТК, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации не только причиненный его виновными действиями прямой действительный ущерб, но и убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

К числу законов, предусматривающих ответственность руководителя организации за убытки, причиненные по его вине организации, можно отнести Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». В соответствии с названным законом руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

➢ **2.** *Условия материальной ответственности.*

♦ *Противоправность действий или бездействия* стороны трудового договора означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Вместе с тем не могут быть признаны противоправными такие действия, которые совершались в состоянии крайней необходимости (при тушении пожара, при спасении человеческой жизни и т.д.).

Не могут быть признаны противоправными действия работника, повлекшие за собой материальный ущерб, если они совершались в соответствии с указаниями работодателя или лиц, уполномоченных давать такие указания.

Бездействие стороны трудового договора, повлекшее за собой материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого

входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции.

♦ *Причинная связь* как условие наступления материальной ответственности означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (бездействия) той или другой стороны трудового договора. Отсутствие причинной связи освобождает стороны от материальной ответственности за противоправные действия или бездействие.

♦ *Вина*, наличие которой необходимо для наступления материальной ответственности, может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил.

Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Материальная ответственность возможна при любой форме вины. Однако если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность, как правило, — в полном размере причиненного ущерба.

Как общее правило, наличие вины в причинении ущерба должна доказать та сторона, которой причинен ущерб. Исключение составляют случаи, когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности и когда материальные ценности получены им по разовой доверенности. Здесь вина работника в причинении ущерба презюмируется. В противном случае был бы утрачен смысл договора о полной материальной ответственности или выдаче ценностей по доверенности. Если же работник, заключивший договор о полной материальной ответственности или получивший ценности по доверенности, докажет, что ущерб причинен не по его вине, он освобождается от возмещения ущерба[1].

♦ В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя.

---

[1] См. § 3 настоящей главы.

Так, в соответствии со ст. 236 ТК при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $^{1}/_{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст. 59 **КТМ** в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ему ущерб. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа судна, виновного в происшествии с судном. Аналогичное правило содержит ст. 28 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ: любой член экипажа судна вправе провозить на судне имущество, предназначенное для личного пользования. В случае гибели или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец должен возместить члену экипажа судна причиненный ущерб.

➢ **3.** Каждая из сторон трудового договора, которой причинен материальный ущерб, обязана доказать и размер причиненного ей ущерба.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами Трудового кодекса и иных федеральных законов (ст. 232 ТК).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. Такие соглашения стороны вправе заключать в любое время. Однако во всех случаях договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК).

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной в период существования трудовых отношений, сохраняется и после прекращения трудовых отношений. Поэтому расторжение трудового договора после причинения ущерба

не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ч. 3 ст. 232 ТК). При этом не имеет значения основание (причина), по которому трудовой договор расторгнут.

§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

➢ **1.** Материальная ответственность работодателя перед работником, как уже отмечалось, наступает *в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением им возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба*.

Трудовой кодекс выделяет три группы правонарушений со стороны работодателя, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

✓ незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234);

✓ причинение ущерба имуществу работника (ст. 235);

✓ задержка выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236).

♦ *Незаконное лишение работника возможности трудиться* является наиболее серьезным правонарушением. По существу, это неисполнение обязанности, закрепленной в Трудовом кодексе, т.е. обязанности предоставлять работу, обусловленную трудовым договором. В связи с этим законодатель обязывает работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Незаконным отстранением от работы считается отстранение от работы по основаниям, не предусмотренным ст. 76 ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также отстранение по распоряжению органа (должностного лица), не имеющего на это право.

Увольнение работника может быть признано незаконным, если оно произведено по основаниям, не предусмотренным ТК или иным федеральным законом, или с нарушением установленного законом порядка увольнения (например, увольнение по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности работника, увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности работника, в отношении которого не проводилась аттестация, и др.).

Незаконными переводами могут быть признаны: переводы без письменного согласия работника на другую постоянную работу, переводы в другое структурное подразделение организации, если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения, переводы на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, и др.

Задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует считать невыдачу ее работнику в установленные ст. 84^1 ТК сроки.

Ущерб, возникший в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться, выражается в утрате заработка, которого работник лишился полностью или частично в связи с незаконным лишением его возможности трудиться.

♦ *Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает* в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемого им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс.

В соответствии со ст. 188 ТК работник может использовать свое личное имущество при выполнении трудовой функции с согласия или с ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя

работнику согласно ст. 235 ТК должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Имуществом работника, косвенно вовлеченным в процесс труда, можно считать, например, одежду, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя. Повреждение или утрата этого имущества также свидетельствует о наличии ущерба, подлежащего возмещению.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет материальную ответственность за виновное причинение ущерба этому имуществу.

В целях обеспечения гарантий возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, законодатель предусмотрел специальные нормы, определяющие права и обязанности сторон, связанные с возмещением такого ущерба.

Согласно ч. 3 ст. 235 ТК о возмещении ущерба работник направляет работодателю заявление. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Ущерб возмещается работнику в полном объеме и исчисляется по рыночным ценам[1], действующим в данной местности на день возмещения ущерба, т.е. в день добровольного удовлетворения требования работника, а если требование добровольно удовлетворено не было — в день вынесения судом решения о возмещении ущерба (ч. 1 с. 235 ТК). Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

♦ *Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы* наступает в случаях, когда заработная плата, оплата отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, не выданы ему в установленные сроки.

---

[1] Под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства.

Согласно ст. 136 ТК заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $^{1}/_{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Следует подчеркнуть, что в данном случае работодатель возмещает работнику не прямой действительный ущерб, а своего рода упущенную выгоду, т.е. компенсирует те потери, которые работник, возможно, понесет в связи с тем, что заработная плата не была выплачена вовремя.

Как уже отмечалось, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, наступает независимо от его вины. Если коллективным договором или трудовым договором определен более высокий размер процентов, подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, денежные компенсации должны быть начислены ему с учетом этого размера.

Для выплаты этих процентов не требуется обращения работника к работодателю. Если сроки выплаты заработной платы нарушены, работодатель обязан подсчитать проценты за все дни задержки и выплатить исчисленные таким образом денежные компенсации вместе с заработной платой.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм

задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессов (п. 55 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

➢ **2.** Наряду с ответственностью за материальный ущерб, причиненный работнику, работодатель несет ответственность перед работником и за причинение ему морального вреда (ст. 237 ТК).

Трудовое законодательство не дает понятия морального вреда. Однако если исходить из того, что ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику представляет собой частный случай общей ответственности за причинение морального вреда гражданину, то вполне правомерно при определении понятия морального вреда, причиненного работодателем работнику, исходить из понятия морального вреда, предусмотренного Гражданским кодексом РФ.

Моральный вред в соответствии со ст. 151 **ГК** — это *физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага.* Применительно к трудовым отношениям — это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Физические страдания работника выражаются в форме *болевых ощущений*, например при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к увечью или иному повреждению здоровья, заболеванию работника.

Нравственные страдания заключаются в *негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.*, в частности, в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отстранением от работы, заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Обязанность компенсации морального вреда возлагается на работодателя при наличии его вины в причинении морального вреда, за исключением случаев, когда вред был причинен жизни или здоровью работника источником повышенной опасности (ст. 1100 **ГК**).

Работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред в любых случаях его причинения независимо от наличия материального ущерба. Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального

вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы) (п. 63 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

В соответствии со ст. 237 ТК моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Размер компенсации устанавливается соглашением сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

§ 3. Материальная ответственность работника перед работодателем

➢ **1.** Материальная ответственность работника выражается в его *обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности*.

По правовой сущности материальная ответственность работника имеет много общих черт с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Для привлечения и к материальной, и к дисциплинарной ответственности необходимо наличие таких общих условий юридической ответственности, как наличие вины работника в совершении действия или бездействия и их противоправность.

Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников — это самостоятельные виды юридической ответственности,

регламентируемые нормами трудового права, а поэтому между ними имеются принципиальные различия.

Материальная ответственность работника, в отличие от дисциплинарной, непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее цель — возмещение причиненного ущерба. Хотя следует отметить, что косвенно материальная ответственность способствует достижению и этой цели.

Во-первых, закрепление в законе обязанности возмещать причиненный работодателю ущерб уже само по себе побуждает работников соблюдать те правила поведения, которые направлены на обеспечение сохранности имущества работодателя.

Во-вторых, привлечение к материальной ответственности конкретного правонарушителя предупреждающе воздействует и на других работников, которые сознают, что в подобных случаях понесут столь же неблагоприятные последствия.

В отличие от дисциплинарной к материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю. Привлечение работника к материальной ответственности не исключает права работодателя подвергнуть его за то же правонарушение, которым причинен имущественный ущерб, дисциплинарной ответственности.

Если применение дисциплинарной ответственности оказывает на работника только моральное воздействие, то в результате привлечения к материальной ответственности наступают неблагоприятные и моральные, и имущественные последствия.

Как уже отмечалось, право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной, сохраняется и после того, как трудовые отношения прекращены. Применение же к работнику дисциплинарной ответственности (дисциплинарного взыскания) возможно только в период существования трудового правоотношения.

➢ **2.** Материальная ответственность работника по трудовому праву имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права.

В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. Однако между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьезные

различия, обусловленные особенностями (спецификой) предмета и метода этих отраслей, а также их служебной ролью.

В отличие от гражданского законодательства, в соответствии с которым стороны имущественных отношений, как общее правило, равноправны и любая из них вправе требовать полного возмещения причиненных ей убытков (т.е. как реального ущерба, так и упущенной выгоды), субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу.

В соответствии с законодательством о труде работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность и, как уже отмечалось, возмещает только прямой действительный (реальный) ущерб, тогда как работодатель обязан возместить работнику причиненные убытки в полном объеме.

Обусловлено это тем, что работник — экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он в большей степени зависит от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь, на работодателе лежит обязанность не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Нормы трудового права, регламентирующие основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба, носят императивный характер. Они установлены законом и не могут быть изменены по соглашению сторон.

Так, защищая интересы экономически более слабой стороны — работника, Трудовой кодекс определил, что соглашением сторон материальная ответственность работодателя не может быть определена ниже, а ответственность работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено Кодексом (ч. 2 ст. 232, ч. 1 ст. 235, ст. 241) или иными федеральными законами. Только в указанных пределах стороны вправе устанавливать конкретный размер материальной ответственности. По нормам гражданского законодательства стороны вправе сами определять основания, пределы и условия имущественной ответственности.

➢ **3.** Общие положения о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 238

ТК. В соответствии с ней работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный (реальный) ущерб.

♦ Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работодателю третьим лицам. К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа и др.

Обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника как в тех случаях, когда такой ущерб причинен им непосредственно работодателю (например, в связи с недостачей вверенных ему ценностей), так и в случаях, когда ущерб по вине работника причинен третьим лицам, а работодатель в соответствии с законодательством обязан возместить этот ущерб.

♦ Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм (п. 15 **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Неполученные доходы (упущенная выгода), как уже отмечалось, не могут быть взысканы с работника.

♦ Определяя основания и условия наступления материальной ответственности работника, Трудовой кодекс, вместе с тем, определяет случаи, при которых работник освобождается от такой ответственности.

В соответствии со ст. 239 ТК работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Трудовое законодательство не раскрывает понятий, предусмотренных в названной статье. В связи с этим здесь могут быть использованы определения соответствующих понятий, данные в других законах, или сложившиеся на практике.

Под непреодолимой силой понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при таких условиях обстоятельства (например, стихийные явления, такие, как землетрясение, наводнение, а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии и т.п.). К чрезвычайным обстоятельствам относятся также запретительные меры государственных органов, например объявление карантина, запрещение перевозок и др.

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей (п. 5 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Понятия *крайней необходимости* и *необходимой обороны* закреплены в **УК**.

В соответствии со ст. 39 **УК** ущерб считается причиненным в состоянии крайней необходимости, когда лицо, причинившее ущерб, действовало для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности или правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.

Ущерб считается причиненным в состоянии необходимой обороны, если он причинен при обстоятельствах, когда обороняющийся защищал себя или других лиц, охраняемые законом интересы общества либо государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и опасности посягательства (ст. 37 **УК**).

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

♦ Работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по его вине. С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично (ст. 240 ТК). Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации (п. 6 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**). Вместе с тем в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя (ст. 240 ТК).

➢ **4.** Трудовой кодекс предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, — *ограниченную материальную ответственность и полную*. В связи с этим на работника, причинившего ущерб работодателю, может быть возложена либо ограниченная, либо полная материальная ответственность.

4.1. *Ограниченная материальная ответственность* является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального

предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

В соответствии со ст. 241 ТК таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку. Иначе говоря, при ограниченной материальной ответственности работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, лишь в тех случаях, когда этот ущерб не превышает его среднемесячного заработка.

Правило об ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность, например полная материальная ответственность (ст. 242 ТК). При этом, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**, если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 **ГПК** такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 7).

4.2. *Полная материальная ответственность* состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

Перечень случаев полной материальной ответственности работников установлен ст. 243 ТК. Однако в полном объеме он применяется не ко всем работникам, а только к тем, которые достигли возраста 18 лет. В соответствии со ст. 242 ТК работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии

алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения им преступления или административного проступка, т.е. только в случаях, предусмотренных п. 3-6 ст. 243 ТК.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба согласно ст. 243 ТК возлагается на работника в следующих случаях.

♦ *Когда материальная ответственность в полном размере возложена на работника Трудовым кодексом или иным федеральным законом* (п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК).

Так в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель. Поэтому работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности. В силу ч. 2 ст. 243 ТК материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**, если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52** судам разъяснено, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом либо иными

федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (п. 8).

♦ *При недостаче ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу* (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК). Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности) или с коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

При коллективной (бригадной) материальной ответственности причиненный работодателю ущерб возмещается в полном размере не одним работником, а всеми членами бригады, заключившими договор о коллективной материальной ответственности.

Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК.

В соответствии с указанной статьей договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности — это договор о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

1) если работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;

2) если занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;

3) если такая должность или выполняемая работа предусмотрена в утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры.

Договор о полной материальной ответственности заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Правительство РФ своим постановлением от 14.11.2002 № 823 поручило разработать и утвердить перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности Министерству труда и социального развития РФ. Во исполнение этого постановления Правительства РФ Минтруд России постановлением от 31.12.2002 № 85 утвердил два таких перечня: Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества. Этим же постановлением Минтруда утверждены и типовые формы договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Названные Перечни должностей и работ являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

✓В *Перечень должностей и работ*, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные *договоры о полной индивидуальной материальной ответственности* за недостачу вверенного имущества, включены, в частности, следующие должности: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры; руководители, специалисты и другие работники, осуществляющие операции по купле, продаже и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей, инкассаторские функции; продавцы, товароведы всех специализаций; заведующие складами, кладовыми, ломбардами, камерами хранения, их заместители; экспедиторы и другие работники.

К *видам работ*, в частности, отнесены: работы по приему и выплате всех видов платежей; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; работы по приему и обработке (сопровождению) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей;

работы по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней и иных материалов, а также изделий из них; работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту, а также другие работы.

В соответствии с *Типовым договором о полной индивидуальной материальной ответственности* работник обязан: бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества; вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества; участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

В свою очередь, работодатель обязан: создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества; знакомить его с законодательством о материальной ответственности, а также нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок хранения, приема, обработки, продажи, перевозки и применения в процессе производства переданного ему имущества; проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Невыполнение работодателем обязанностей, возлагаемых на него договором, если это способствовало возникновению материального ущерба, может служить основанием для уменьшения размера взыскиваемого с работника ущерба или освобождения его от материальной ответственности.

✓ *Коллективная (бригадная) материальная ответственность* вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность

каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, практически совпадает с перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору.

При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира).

Бригадир назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии бригадира его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов бригады.

В случае смены руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор должен быть перезаключен. Однако при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников договор не перезаключается, но в этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен подписать каждый член коллектива. В нем определяются взаимные права и обязанности членов бригады и работодателя. В частности, коллектив (бригада) обязан:

бережно относиться к вверенному коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного коллективу (бригаде) имущества.

На работодателя в соответствии с договором возлагается обязанность:

создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

знакомить коллектив (бригаду) с законодательством и иными нормативными правовыми актами о материальной ответственности работников, а также о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества и др.

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной тарифной ставке (окладу) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между

всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена коллектива (бригады) в причинении ущерба устанавливается судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суд учитывает также размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

При рассмотрении иска о возмещении ущерба коллективом (бригадой) суд проверяет также, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 **ГПК**, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады) (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Разовые документы на получение ценностей обычно выдаются в случаях, когда отсутствует возможность выполнения этой работы лицом, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Работнику, в обязанности которого не входит выполнение такого рода работы, разовый документ на получение ценностей может быть выдан только с его согласия.

♦ *В случае умышленного причинения ущерба* (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК). Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная

материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем.

♦ *При причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения* (п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК). Полная материальная ответственность в случае причинения ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения.

♦ *При причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда* (п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК). В данном случае говорится о преступных действиях, установленных приговором суда, поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении него уголовного дела, или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия. В то же время освобождение работника от уголовной ответственности по амнистии, в связи с истечением срока давности и по другим нереабилитирующим причинам, не освобождает его от полной материальной ответственности, так как приговором суда преступный характер действий, которыми причинен ущерб, судом установлен. На это обстоятельство специально указано в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**. В нем говорится: «Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом

оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям».

♦ *Когда ущерб причинен в результате административного проступка*, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК). Административным проступком (правонарушением) признается противоправное, виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с **КоАП** или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

Согласно ст. 22.1 **КоАП** дела об административных правонарушениях, предусмотренных этим Кодексом, рассматриваются в пределах установленной законом компетенции: судьями (мировыми судьями); комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав; федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, рассматриваются в пределах полномочий, установленных этими законами: мировыми судьями; комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав; уполномоченными органами и учреждениями органов исполнительной власти субъектов РФ; административными комиссиями, иными коллегиальными органами, создаваемыми в соответствии с законами субъектов РФ.

Решение суда (мирового судьи) или постановление уполномоченного органа о наложении административного наказания за совершение

работником административного проступка, если в результате этого проступка работодателю причинен материальный ущерб, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Статья 3.2 **КоАП** предусматривает следующие административные наказания за совершение административных правонарушений: предупреждение, административный штраф, возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения, конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения, лишение специального права, предоставленного физическому лицу, административный арест, административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства, дисквалификация.

Работник, причинивший работодателю материальный ущерб в результате административного правонарушения, возмещает этот ущерб независимо от вида примененного к нему административного наказания, например административного штрафа.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 абз. 2 ч. 1 ст. 29.9 **КоАП**).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. 4, 6 ст. 24.5 **КоАП**), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

♦ *Когда ущерб возник в результате разглашения работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну* (служебную, коммерческую или иную) (п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК). Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности при условии, если обязательство работника не разглашать указанные сведения предусмотрено заключенным с ним трудовым договором или приложением к нему и если полная материальная ответственность за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

При этом следует подчеркнуть, что речь может идти о возмещении работником только прямого действительного ущерба.

♦ *При причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей* (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК). Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо от того, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов, допустил аварию автомашины, используя ее по своим личным делам, и т.п.

4.3. Перечень случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, предусмотренный ст. 243 ТК, является исчерпывающим. Это означает, что во всех других случаях причинения ущерба работником, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, наступает только ограниченная материальная ответственность.

➢ **5.** *Определение размера ущерба*, причиненного работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины причинившего ущерб и вида утраченного имущества.

♦ Если ущерб причинен в результате утраты или порчи имущества, *размер ущерба определяется по фактическим потерям*, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения. Вместе с тем следует иметь в виду, что если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд

не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс РФ такой возможности не предусматривает (п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

✓ одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

✓ стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;

✓ объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

✓ цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

✓ платеж за объект оценки выражен в денежной форме (ст. 3 Федерального закона от 29.07.98 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»).

В тех случаях, когда размер ущерба, определенный по рыночным ценам, окажется ниже, чем стоимость утраченного или испорченного имущества по данным бухгалтерского учета (с учетом степени износа этого имущества), размер ущерба определяется по данным бухгалтерского учета.

Это наиболее распространенный способ определения размера ущерба.

♦ Если ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, федеральным законом может быть установлен *особый порядок определения размера ущерба*, подлежащего взысканию.

Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом и в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Однако федеральные законы, которые устанавливали бы особый порядок

определения размера ущерба в указанных случаях, на сегодняшний день не приняты.

Вместе с тем Федеральный закон от 08.01.98 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. В соответствии с ним, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ (п. 6 ст. 59).

➢ **6.** *Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю,* установлен ст. 247 и 248 ТК. Условно его можно разделить на две стадии. Первая состоит в установлении обстоятельств (причин) возникновения ущерба и его размера. Вторая — включает саму процедуру взыскания.

♦ На первой стадии, до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником, работодатель обязан провести тщательную проверку причин возникновения ущерба и в зависимости от ее результатов определить размер ущерба (ч. 1 ст. 247). При проведении проверки работодатель должен установить, имели ли место противоправность поведения работника и его вина в причинении ущерба, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность в данном случае, и др.

Для выяснения всех этих обстоятельств работодатель вправе создать специальную комиссию с привлечением к ее работе соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба комиссия обязана учитывать объяснение работника, привлекаемого к материальной ответственности. Объяснение от работника должно быть получено обязательно в письменной форме. В тех случаях, когда работник отказывается или уклоняется от предоставления указанного объяснения, составляется соответствующий акт.

Результаты проверки причины возникновения ущерба и определение его размера должны быть оформлены документально, например актом инвентаризации, дефектной ведомостью и т.п. Со всеми материалами проверки работник имеет право знакомиться лично или

поручить это своему представителю. Если работник не согласен с результатами проверки, он вправе их обжаловать.

♦ Процедура взыскания с виновного работника установленной суммы причиненного ущерба зависит от его размера.

Если сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, взыскание производится по распоряжению работодателя, т.е. в бесспорном порядке. При этом распоряжение работодателя должно быть сделано не позднее одного месяца со дня, когда размер причиненного ущерба был определен окончательно. Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, он может взыскать с работника причиненный им ущерб только в судебном порядке.

Только в судебном порядке взыскивается ущерб, причиненный работником и в случаях, когда сумма ущерба, подлежащего взысканию, превышает средний месячный заработок работника, а работник не дал согласия *добровольно* возместить причиненный работодателю ущерб.

Если работодатель в нарушение установленного порядка взыскания ущерба все-таки произвел удержание из заработной платы работника, то работник вправе обжаловать действия работодателя в суд. Суд, рассматривающий трудовой спор по жалобе работника, принимает решение о возврате работнику незаконно удержанной суммы.

Работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить этот ущерб полностью или частично. Если работодатель и работник договорились о возмещении работником ущерба с рассрочкой платежа, то они должны оформить такую договоренность письменно. В письменном обязательстве, данном работником, должны быть указаны конкретные сроки платежей и суммы, вносимые работником в счет погашения ущерба в каждый из обусловленных сроков.

Письменное обязательство работника о возмещении ущерба с рассрочкой платежа сохраняет силу и в случае увольнения работника. Если уволившийся работник отказывается возмещать причиненный работодателю ущерб, работодатель вправе взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

➢ **7.** По общему правилу причиненный работодателю ущерб возмещается работником в денежной форме. Однако с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного

ущерба равноценное имущество. По соглашению с работодателем работник может также своими силами или за счет собственных средств исправить поврежденное имущество. Если вопрос о возмещении ущерба рассматривается в суде, то, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**, вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон (п. 17).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает независимо от того, привлечен ли работник за противоправное деяние, в результате которого возник ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 6 ст. 248 ТК).

Орган по рассмотрению трудовых споров при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба может с учетом формы и степени вины работника в причинении ущерба, его материального положения снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности (ст. 250 ТК). При оценке материального положения работника принимается во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (п. 16 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие конкретные обстоятельства, при которых этот ущерб возник. Например, условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его возникновении, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

Орган по рассмотрению трудовых споров вправе снизить размер взыскиваемого ущерба как в тех случаях, когда на работника возложена полная материальная ответственность, так и в случаях, когда работник несет только ограниченную материальную ответственность. Снижение размера взыскиваемого ущерба возможно и при

коллективной (бригадной) материальной ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады) (п. 16 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52**).

Трудовой кодекс не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, взыскиваемого с работника. В связи с этим данный вопрос решается соответствующим органом в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств дела.

Однако снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 ТК).

➢ **8.** В случаях, предусмотренных ст. 249 ТК, работник обязан возместить работодателю затраты, произведенные им в связи с его обучением за счет работодателя. Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий:

1) работник направлен на обучение работодателем;

2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя;

3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя;

4) причина увольнения не является уважительной;

5) условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок может быть включено в трудовой договор при его заключении или оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

Законодательство не устанавливает перечня причин, которые признавались бы уважительными при увольнении работника до истечения срока, обусловленного сторонами.

По сложившейся практике к таким причинам относятся: болезнь или инвалидность работника, препятствующие продолжению работы, нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, заболевание ребенка или других близких членов семьи, переезд мужа (жены) в другую местность и др. В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако если работник не согласен с оценкой уважительности причины, данной работодателем, он может обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

При оценке причин досрочного расторжения трудового договора следует учитывать ст. 80 ТК, которая относит к уважительным причинам, обусловившим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Обязанность возместить по требованию работодателя расходы, связанные с обучением, в том числе полученную за время ученичества стипендию, возникает и у лиц, заключивших ученический договор, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют своих обязательств по договору, в частности не приступают к работе (ст. 207 ТК).

При рассмотрении вопроса об обязанности работника, обучившегося за счет средств работодателя и без уважительных причин не отработавшего после обучения установленного трудовым договором или соглашением срока, возместить понесенные работодателем расходы, связанные с его обучением, необходимо исходить из правил, установленных ст. 249 ТК. Согласно названной статье в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально

фактически не отработанному после окончания обучения времени. Иные правила могут быть установлены трудовым договором или соглашением об обучении. Однако при этом должны соблюдаться общие требования, закрепленные в ч. 2 ст. 232 ТК. В соответствии с ними договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

ГЛАВА XIII. ОХРАНА ТРУДА

§ 1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда

➢ **1.** Согласно ст. 7 Конституции РФ — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работников.

Охрана труда — *это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия* (ч. 1 ст. 209 ТК).

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

Значительная роль в системе указанных мероприятий принадлежит правовым средствам, непосредственно направленным на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных условий труда, а также предусматривают ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда и регулируют другие отношения в сфере охраны труда. Совокупность указанных норм, регулирующих отношения в области охраны труда, образует самостоятельный институт в трудовом праве. Именно эти нормы являются правовой основой для функционирования всей системы охраны труда и обеспечения в организациях безопасных условий работы.

➢ **2.** Формирование правовой основы охраны труда определяется *государственной политикой* в названной сфере.

Согласно ст. 210 ТК основные направления государственной политики в сфере охраны труда включают в себя:

✓ признание и обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

✓ принятие и реализацию федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ об охране труда;

✓разработку федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

✓государственное управление охраной труда и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

✓обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

✓расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей и др.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Примером таких согласованных действий можно считать заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы от 29.12.2004, которым защита трудовых прав и охрана труда работников, промышленная и экологическая безопасность признаны в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества сторон Соглашения.

На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ согласованные действия по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда осуществляются органами исполнительной власти субъекта РФ, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами и соответствующими профсоюзами и их объединениями.

Значительная роль в формировании государственной политики в сфере охраны труда и ее проведении принадлежит государственным органам, на которые возложена функция по управлению охраной труда.

В соответствии со ст. 216 ТК государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

➢ **3.** Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть в Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает Положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти и др. (ст. 12, 13, 16 Федерального конституционного закона от 17.12.97 № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»).

Федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства РФ осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, является Министерство здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России).

Осуществляя указанные функции, Минздравсоцразвития России утверждает межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда; перечень документации и материалов, предоставляемых на государственную экспертизу условий труда (в зависимости от объекта экспертизы); порядок обучения и проверки знания требований охраны труда работников организаций, включая обучение и проверку знаний отдельных категорий застрахованных работников за счет Фонда социального страхования РФ; нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов; перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания

в связи с особо вредными условиями труда, а также решает многие другие вопросы (Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 321).

➢ **4.** Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере управления охраной труда устанавливаются нормативными правовыми актами регионального уровня.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами, законами субъектов РФ.

Осуществляя целенаправленные управленческие функции, указанные в ст. 216 ТК, указанные органы обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда как в общегосударственном масштабе, так и на уровне организаций и тем самым способствуют созданию условий для дальнейшего развития законодательства об охране труда и проведения работы по охране труда и здоровья работников.

§ 2. Государственные нормативные требования охраны труда

➢ **1.** В числе норм права, регулирующих отношения в области охраны труда, особое место занимают государственные нормативные требования охраны труда — *правила, процедуры, критерии, которые рассчитаны на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда*.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда[1].

[1] В целях правильного понимания и применения законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также разработки на их основе мероприятий по охране труда в ст. 209 ТК раскрыты основные понятия, используемые в указанных актах: условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, рабочее место, требования охраны труда и др.

♦ Наиболее широкий круг государственных нормативных требований охраны труда, закрепленных федеральным законом, содержится в *Трудовом кодексе* (в разделах «Охрана труда», «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и др.).

В других *федеральных законах* закреплены, например, общие требования к организациям по обеспечению радиационной безопасности при обращении с источниками ионизирующего излучения, требования промышленной безопасности, направленные на обеспечение безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и предупреждение аварий на этих объектах, требования по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения и др.

♦ Государственные нормативные требования охраны труда могут содержаться также в *технических регламентах* — документах, принятых международным договором РФ, ратифицированным в установленном порядке, или федеральным законом, или указом Президента РФ, или постановлением Правительства РФ, и устанавливающих обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования, в том числе зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации (ст. 2, 6-10 Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» с изм. от 01.05.2007 № 65-ФЗ).

♦ Чаще всего такие требования закрепляются в подзаконных нормативных правовых актах. Детальный перечень видов таких актов, порядок их разработки и утверждения, а также сроки пересмотра установлены постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда». К таким актам относятся:

✓ межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ), разрабатываемые с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаемые Минздравсоцразвития России;

✓ отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО), типовые инструкции по охране труда (ТИ РО), разрабатываемые и утверждаемые федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России;

✓ правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ), разрабатываемые и утверждаемые Гостехнадзором России по согласованию

в части государственных нормативных требований охраны труда с Минздравсоцразвития России и другие акты.

♦ Принятые нормативные правовые акты в месячный срок после их утверждения должны быть направлены в Минздравсоцразвития России для включения в единую информационную систему государственных нормативных требований охраны труда в целях последующего использования их федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, организациями и физическими лицами.

Разрабатывая нормативные акты по охране труда, органы исполнительной власти субъектов РФ должны исходить из того, что включаемые в них требования не должны быть ниже государственных нормативных требований охраны труда, установленных в соответствии с приведенным выше постановлением Правительства РФ от 29.05.2000 № 399.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены, но не более чем на два срока.

При изменении законодательства РФ об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в РФ соответствующие государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от срока их действия. Пересмотр требований охраны труда осуществляется в таком же порядке, как и их разработка.

➢ **2.** В организациях применяются *инструкции по охране труда работников*. Такие инструкции разрабатываются работодателем на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (а при их отсутствии — на основе межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций — изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к профессии работника или виду выполняемой им работы.

Инструкции по охране труда для работников утверждаются приказом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Проверка и пересмотр

инструкций по охране труда организуются и проводятся работодателем не реже одного раза в 5 лет.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Ознакомление работников с требованиями охраны труда является обязанностью работодателя (ст. 212 ТК).

Согласно законодательству работники обязаны соблюдать правила обращения с машинами и механизмами и другие требования, установленные в инструкциях (ст. 214 ТК). Постоянный контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда возлагается на работодателя. Конкретные обязанности должностных лиц в этой сфере содержатся в должностных инструкциях либо определяются приказами руководителей.

Непосредственный систематический контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда осуществляется службами охраны труда организаций.

§ 3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда

➢ **1.** Обязанность по созданию для работников условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, возложена на работодателя. В этих целях работодатель обязан в соответствии со ст. 212 ТК обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования. Выполнение этой обязанности работодателем должно начинаться уже на стадии проектирования производственных объектов и оборудования (ст. 215 ТК).

♦ Соответствие проектов объектов капитального строительства (зданий, сооружений, строений) требованиям надежности и безопасности определяется путем проведения государственной экспертизы. Положение об организации и проведении государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий утверждено постановлением Правительства РФ от 05.03.2007 № 145. Работодателю запрещается осуществлять техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда о соответствии их проектов требованиям охраны труда. Ввод

в эксплуатацию новых или реконструированных производственных объектов без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда не разрешается (ч. 2 и 3 ст. 215 ТК).

Порядок проведения экспертизы условий труда в указанных случаях регулируется Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 № 244.

Профессиональные союзы вправе участвовать в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.

♦ Обеспечение работодателем соответствия рабочего места работника требованиям охраны труда означает, что его расположение и организация, а также оборудование и инструменты для работы, воздушная среда и др. были безопасными и не угрожали жизни и здоровью работника. Это достигается путем рационального использования производственных помещений; совершенствования технологических процессов и модернизации технологического оборудования; механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием и использованием ядовитых, легковоспламеняющихся и горючих жидкостей; внедрения систем автоматического или дистанционного управления оборудованием вредных и опасных производств и другими способами, отвечающими требованиям единых межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарным правилам и нормам, утверждаемым в установленном порядке.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо, работодатель должен принять меры, обеспечивающие работникам безопасные условия труда.

♦ Для определения соответствия условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда работодатель должен организовать эффективный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников. В крупных и средних предприятиях в этих целях могут создаваться собственные лаборатории, оснащенные необходимыми приборами и укомплектованные квалифицированными специалистами. В более мелких организациях подобная работа может выполняться по договорам с организациями, которым разрешено оказывать услуги в области охраны труда.

Конкретные обязанности по обеспечению охраны труда работодателем возлагаются на руководителей структурных подразделений

и закрепляются в должностных инструкциях или утверждаются приказом по организации. Утвержденные работодателем должностные инструкции или приказ доводятся до соответствующего должностного лица под расписку при приеме на работу или назначении на новую должность.

Перед началом работ руководитель работ (начальник производства, мастер, бригадир и т.д.) обязан проверить оборудование, приспособления, оргоснастку, работу вентиляции, заземляющие, пусковые, сигнальные устройства, места работы, убедиться в полной их исправности и безопасности.

Особые требования к работодателю предъявляются в связи с необходимостью обеспечения безопасности при обращении работников с источниками ионизирующего излучения, канцерогенными и другими опасными факторами и веществами. Например, при обращении работников с источниками ионизирующего излучения работодатель обязан регулярно информировать их об уровнях ионизирующего излучения на рабочих местах и о величине полученных ими индивидуальных доз облучения; планировать и осуществлять специальные мероприятия, обеспечивающие радиационную безопасность; осуществлять систематический производственный контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территориях организаций, а также за выбросом и сбросом радиоактивных веществ (ст. 14 Федерального закона от 09.01.96 № 3-ФЗ «О радиационной безопасности населения»).

➢ **2.** Соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, а также передовому опыту определяется в ходе аттестации рабочих мест.

♦ Аттестация рабочих мест по условиям труда — это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления наличия вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Она проводится для разработки конкретных мероприятий по охране труда, проведения оздоровительных мер, ознакомления работающих с условиями труда, а также сертификации производственных объектов, подтверждения или отмены права работников на получение компенсаций и льгот в связи с выполнением тяжелых работ и работ с вредными условиями труда.

Порядок осуществления этой работы регулируется Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.

♦ Для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда создаются аттестационные комиссии в организации и, при необходимости, комиссии в структурных подразделениях, определяются сроки и график проведения работ по аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии организации включаются специалисты служб охраны труда, главные специалисты организации, руководители подразделений организации и др.

Аттестационная комиссия организации составляет полный перечень рабочих мест организации с выделением аналогичных по характеру выполняемых работ и условиям труда; выявляет наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование; составляет перечень опасных и вредных производственных факторов производственной среды, выявляет жалобы работников на условия труда; аттестует рабочие места и принимает решения по дальнейшему их использованию, разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда.

На основании материалов об аттестации рабочих мест, анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предложений совместных комитетов (комиссий), работников или уполномоченных представителей органов работников, заключений экспертов о техническом состоянии производственного оборудования и др. в организациях осуществляется планирование мероприятий по охране труда и заключаются соглашения по охране труда.

♦ Разработанные в организациях с участием служб охраны труда и комитетов (комиссий) по охране труда мероприятия по охране труда оформляются в виде разделов коллективных договоров и соглашений по охране труда. Указанные мероприятия финансируются за счет средств, ежегодно выделяемых организацией в объемах, определяемых коллективными договорами или соглашениями по охране труда без каких-либо дополнительных расходов на эти цели за счет работников. При этом, как установлено ст. 226 ТК, в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) выделяемые на охрану труда средства должны

составлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)[1].

Контроль за выполнением соглашения по охране труда и расходованием средств на охрану труда, предусмотренных этим соглашением, осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

♦ *Работодатель обязан* информировать работников об условиях труда в местах, где им надлежит выполнять работу: о факторах производственной среды и самого трудового процесса, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Такая информация должна предоставляться работникам как при приеме на работу, так и в последующее время. В частности, работодатель обязан сообщать им о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

Работодатель обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций. Эта обязанность реализуется им путем закрепления в инструкциях по охране труда для работников специальных разделов о требованиях безопасности в аварийных ситуациях, где указывается перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие; действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям; действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании и др., а также путем разработки комплекса мер по предотвращению и ликвидации последствий аварий. Данное требование касается в первую очередь организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, объектов по хранению и уничтожению химического оружия и при его перевозке.

Помимо выполнения указанных обязанностей работодатель должен создавать работникам необходимые условия для соблюдения

---

[1] Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включаемых в федеральные, отраслевые и территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда, осуществляется, как правило, за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников. В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также в организациях для финансирования охраны труда могут создаваться фонды охраны труда, которые организуются и функционируют в соответствии с **ГК** и Федеральным законом от 12.01.96 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

ими требований охраны труда, а именно: знакомить их с названными требованиями и формировать комплекты нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации, информировать работников о местонахождении инструкций в структурных подразделениях.

♦ В целях обеспечения социальной защиты работников, пострадавших в результате производственных травм и профессиональных заболеваний, а также членов их семей, на работодателей возложена обязанность осуществлять *обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*. Такое страхование осуществляется работодателем за счет собственных средств путем перечисления Фонду социального страхования РФ в установленном порядке обязательных платежей в размерах, определяемых законодательством.

Аккумулированные Фондом социального страхования РФ страховые взносы используются им на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных при исполнении ими трудовых обязанностей по трудовому договору, путем предоставления застрахованным в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию.

На работодателя возложена также обязанность по обеспечению санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников. В этих целях в организациях оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения здравоохранения, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

Перевозка работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и заболевших на работе, в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами организации либо за ее счет (ст. 223 ТК).

§ 4. Организация охраны труда

➢ **1.** Для выполнения своей обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работодатели должны соответствующим образом организовать проведение постоянной и многогранной работы по охране труда.

В этих целях и для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, ведущей производственную деятельность, с численностью более 50 работников в соответствии со ст. 217 ТК должна создаваться *служба охраны труда* или вводиться должность *специалиста по охране труда*, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организациях, где численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют *работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации*, другой уполномоченный работодателем работник либо *организация или специалисты, оказывающие услуги в области охраны труда*, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

♦ *Служба охраны труда* организации создается ее руководителем в форме самостоятельного структурного подразделения и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, предлагается возложить на службу охраны труда:

✓ проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников,

состояние санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

✓ участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

✓ участие в разработке разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организаций;

✓ организацию расследования несчастных случаев на производстве, а также участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и другие функции.

♦ На должность *специалиста по охране труда* назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории этих специалистов должны пройти обучение по охране труда.

♦ Для распространения правовых знаний об охране труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях создаются *кабинеты охраны труда и уголки охраны труда*.

В целях сотрудничества работодателей и работников или их представителей при проведении работы по охране труда в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа в соответствии со ст. 218 ТК создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок

условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Основные задачи, функции и права Комитета определены Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.05.2006 № 413.

➢ **2.** Значительная роль в работе по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации принадлежит *обучению и профессиональной подготовке работников в области охраны труда*. Статья 225 ТК предусматривает, что все работники организации, в том числе ее руководитель, а также работодатели — индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

♦ Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить *инструктаж по охране труда*, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Такое обучение проводится в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России № 1 и Минобразования России № 29 от 13.01.2003. Названный нормативный акт обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями — физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателями.

Вводный инструктаж по охране труда проводится для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу. Инструктаж проводится по программе, разработанной на основании законодательства, с учетом специфики деятельности организации и утвержденной работодателем. Проводит

вводный инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности.

Помимо вводного инструктажа по охране труда, осуществляются первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы со всеми работниками, вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися и студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории предприятия. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально и должен включать демонстрацию безопасных приемов труда. Ведет инструктаж руководитель структурного подразделения.

Повторный инструктаж имеет целью повышение уровня знаний правил и инструкций по охране труда и выполняется индивидуально или с группой работников одной профессии (бригадой) по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже чем через 6 месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования и может освобождаться от прохождения инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится при изменении технологического процесса, нарушении работником правил по охране труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий, замене оборудования и при других обстоятельствах, влияющих на безопасность труда.

Целевой инструктаж проводится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.); ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие документы.

Повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

♦ В течение месяца после приема на работу помимо инструктажей работодатель обязан организовать *обучение безопасным методам и приемам выполнения работ* всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям. Помимо этого работодатель организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

На предприятиях, где имеются службы по охране труда, организация обучения работников осуществляется службами охраны труда, на которые возлагается разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда и др.

Содействие работодателю в организации на предприятии обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда оказывают также комитеты (комиссии) по охране труда.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости — в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

♦ *Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда* в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее — по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем с должностными обязанностями, в том числе по охране труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией, если она имеет комиссию по проверке знаний требований охраны труда, или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную

деятельность, при наличии у них соответствующей лицензии, преподавателей и необходимой материально-технической базы.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации по специальности.

Очередную проверку знаний требований охраны труда руководители и специалисты организаций проходят не реже одного раза в три года. В установленных Порядком случаях для них организуется внеочередная проверка знаний требований охраны труда (при принятии новых актов по охране труда, вводе в эксплуатацию нового оборудования, по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда и др.).

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом работодателя создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается. Указанные лица не допускаются к работе на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для недопущения к работе (ст. 76 ТК).

♦ Порядок подготовки и аттестации и (или) проверка знаний в области промышленной безопасности работников организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, а также организаций, осуществляющих другие виды деятельности в области обеспечения промышленной безопасности опасных производственных объектов, на проведение которых выдается разрешение Ростехнадзора; круг работников, подлежащих обучению, аттестации и (или) проверке знаний; сроки проведения аттестации и (или) проверок знаний; правила формирования аттестационных комиссий организаций, а также территориальных и центральных аттестационных комиссий, их состав и полномочия определены Ростехнадзором.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда вправе выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку требований охраны труда.

♦ Обучение работников безопасным методам и приемам работы осуществляется работодателем за счет собственных средств. Отдельные категории работников, застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направляются работодателем на обучение по охране труда за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования (ч. 4 ст. 225 ТК).

➢ **3.** Для оценки качества всей проводимой работодателем работы по созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда и предоставлению работникам гарантий, установленных для них законодательством, постановлением Минтруда России от 24.04.2002 № 28 создана *Система сертификации работ по охране труда в организациях* (ССОТ), а также утверждены Положение о Системе сертификации работ по охране труда в организациях и Правила сертификации работ по охране труда в организациях.

Организационную структуру ССОТ образуют Минздравсоцразвития России и указанные в Положении органы.

Сертификация осуществляется по заявкам организаций по мере готовности к оценке своей работы по охране труда. Аккредитованный на проведение сертификации орган проверяет представленные ему организацией документы, оценивает соответствие работ по охране труда в организации установленным государственным нормативным требованиям охраны труда и принимает решение о выдаче или об отказе в выдаче сертификата безопасности.

Наличие у организации сертификата безопасности свидетельствует о том, что состояние работы по охране труда в данной организации соответствует установленным государственным нормативным требованиям охраны труда и ей могут быть сделаны скидки к страховому взносу на социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в связи с улучшением состояния условий труда.

§ 5. Обеспечение прав работников на охрану труда

➢ **1.** В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это право конкретизировано в ст. 219 ТК и других статьях Трудового кодекса.

Так, согласно ст. 219 ТК каждый работник имеет право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями охраны труда; на получение от работодателя достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и о принимаемых мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также о полагающихся ему компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и средствах индивидуальной защиты.

При невыполнении работодателем указанных обязанностей работник вправе, например, сделать запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте государственными органами соответствующего надзора и контроля или органами общественного контроля и принять личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте. При ликвидации рабочего места в связи с нарушением требований охраны труда у работника возникает право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя.

Работник вправе отказаться выполнять работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. При таком отказе работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья из-за нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 220, 379, 380 ТК).

➢ **2.** Возможность негативного влияния на здоровье работников чрезмерной физической нагрузки, а также вредных или опасных производственных факторов обусловила необходимость закрепления в законодательстве *мер предупреждения заболеваемости работников, предоставления им средств защиты, компенсаций за выполнение тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда и других мер*.

♦ Так, в целях определения соответствия работников по состоянию здоровья поручаемой им работе и предупреждения профессиональных заболеваний установлено, что работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят *обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические* (лица в возрасте до 21 года — ежегодные) *медицинские осмотры*. Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. При наличии медицинских рекомендаций работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст. 213 ТК).

Медицинские осмотры работников проводятся за счет работодателя.

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83.

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности, по направлению, выданному работодателем. Работодатель и работник информируются о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

По результатам периодических медицинских осмотров работодателем принимаются меры сообразно с медицинскими заключениями (перевод работника с его согласия на другую работу, изменение режима работы и т.д.).

Проведение медицинских осмотров некоторых категорий работников (персонала центров по профилактике и борьбе со СПИДом, работников, имеющих производственный контакт с канцерогенными веществами, работников объектов использования атомной энергии, персонала по хранению и уничтожению химического оружия и др.) регулируется иными нормативными актами, содержащими дополнительные требования к проведению медицинских осмотров.

Прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) является их обязанностью. Отказ или уклонение работника от прохождения очередного периодического осмотра без уважительных причин может рассматриваться работодателем как нарушение трудовой дисциплины, такой работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Работодатель не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК).

♦ На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам выдаются бесплатно по установленным нормам *специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты* (ст. 221 ТК). Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (по установленным нормам) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством.

Выдача средств индивидуальной защиты производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы этих работников и обеспечивать безопасность их труда. Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, обязательно использовать их во время работы и своевременно ставить работодателя в известность о необходимости химчистки, стирки, ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В случаях, когда по не зависящим от работника причинам специальная одежда и специальная обувь пришли в негодность до окончания сроков носки или подверглись порче в местах, отведенных для их хранения, либо похищены оттуда, работодатель обязан отремонтировать специальную одежду и специальную обувь или выдать работникам другие исправные средства индивидуальной защиты.

При выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники и др., работодатели должны организовать проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению. Кроме того, работодатели должны проводить регулярные испытания и проверки этих средств на предмет их исправности. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должны быть сделаны отметки (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания. Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Контроль за выполнением работодателями изложенных Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекциями труда.

♦ На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно (по установленным нормам) *мыло*. На работах, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам *смывающие и обезвреживающие средства*.

В целях предупреждения профессиональных и других заболеваний на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или *другие равноценные пищевые продукты*. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам *лечебно-профилактическое питание* (ст. 222 ТК).

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утверждены постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 13.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов (кефира разных сортов, простокваши, ацидофилина, творога и др.) производится в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждаемым Минздравсоцразвития России.

По письменным заявлениям работников выдача им по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или компенсационной выплаты.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, а также Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденные постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 14 по согласованию с Минздравом России. Правом на такое питание пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах названного Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства,

а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в Перечне, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован. При соблюдении определенных правил лечебно-профилактическое питание выдается также и другим работникам.

В нерабочие дни, а также в дни отпуска, служебных командировок, учебы с отрывом от производства, в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях и некоторые другие периоды лечебно-профилактическое питание не выдается.

Лечебно-профилактическое питание выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях по согласованию с медико-санитарной службой организации, а при ее отсутствии — с органами, осуществляющими государственный санитарно-эпидемиологический надзор, допускается выдача этих завтраков в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах и др.) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение правил его выдачи возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта РФ и органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

♦ Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные *перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время*.

Работодатель обязан оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников (ч. 2 ст. 109 ТК).

К числу других категорий работников, которым в соответствии с нормативными актами должны предоставляться дополнительные перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, можно отнести, например, работников виброопасных профессий и водителей автомобилей.

♦ Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установлена *сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные отпуска* (ст. 92 и 117 ТК)[1].

➢ **3.** Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК). При переводе в таких случаях работника на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК).

Необходимость перевода работника по состоянию здоровья на другую работу определяются при экспертизе временной нетрудоспособности, которая проводится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения либо врачебными комиссиями, назначаемыми руководителями соответствующих медицинских учреждений.

Рекомендация о необходимости прекращения работы в конкретных производственных условиях и рациональном трудоустройстве лицам, получившим повреждение здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выдается учреждениями медико-социальной экспертизы.

➢ **4.** Для инвалидов условия труда должны создаваться в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 ТК). Такая программа разрабатывается учреждениями государственной службы медико-социальной экспертизы и реализуется руководителем той организации, где работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности

[1] См. § 1 главы VII; § 2 главы VIII учебника.

инвалида в данной организации содействие в трудоустройстве ему оказывают органы службы занятости.

Индивидуальная программа реабилитации содержит комплекс мероприятий, включающий в себя медицинские, профессиональные и другие меры, направленные на восстановление или компенсацию утраченных функций организма, на восстановление способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности, а также порядок и сроки их реализации. Названная программа является обязательной для исполнения организациями независимо от их организационно-правовых форм.

Для обеспечения занятости инвалидов организациям независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и обеспечивать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

В случае необходимости для рационального трудоустройства инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации создаются специальные рабочие места путем проведения дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Для инвалидов I и II групп устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда и ежегодный отпуск, составляющий не менее 30 календарных дней. Кроме того, на основании письменного заявления работающего инвалида работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями (ст. 96, 99 и 113 ТК).

Помимо оборудования специальных рабочих мест, для обеспечения занятости инвалидов в благоприятных для них условиях

создаются специализированные предприятия для применения их труда. Такие предприятия (независимо от организационно-правовых форм) наряду с решением производственных задач осуществляют комплекс мер по профессиональной и социальной реабилитации инвалидов, организуют их медицинское обслуживание.

➢ **5.** Реализация работниками права на охрану труда должна сочетаться с исполнением ими определенных обязанностей. В частности, работники обязаны соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК).

§ 6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

➢ **1.** Необходимость расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлена Трудовым кодексом в целях защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (членов семьи погибших), выявления лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также разработки мер по устранению причин производственного травматизма.

➢ **2.** Несчастный случай на производстве — *событие, в результате которого работник получил травму, острое отравление, тепловой удар, ожог, поражение электрическим током или другое повреждение здоровья, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть*. Профессиональным заболеванием считается *хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.*

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 227-231 ТК.

2.1. В соответствии со ст. 227 ТК расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или индивидуального предпринимателя в течение рабочего времени на территории организации или вне ее территории, либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды, перед началом или по окончании работы, при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте; при следовании к месту командировки и обратно; при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая, и др.

Обязанность по организации расследования обстоятельств несчастных случаев и профессиональных заболеваний возложена на работодателей (ст. 228 ТК).

♦ В соответствии со ст. 229 ТК для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель создает комиссию в составе не менее трех человек. В ее состав включаются специалист по охране труда, представители работодателя, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комиссию возглавляют работодатель или уполномоченное им лицо. Состав комиссии утверждается приказом работодателя.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии помимо указанных выше лиц включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организаций профсоюзов. Возглавляет комиссию, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствующих случаях в состав комиссии включаются представители Ростехнадзора России

или представитель органа, осуществляющего санитарно-эпидемиологический надзор.

Пострадавший работник вправе принимать личное (или через представителя) участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая. В случае смерти пострадавшего по требованию его родственников в расследовании несчастного случая может принимать участие их доверенное лицо.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица принимает участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе из организации, где такие специалисты имеются.

♦ Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение *трех дней*.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом осуществляется комиссией в течение *15 дней*.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение *одного месяца* со дня поступления заявления.

♦ В ходе расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего и делает соответствующие выводы.

2.2. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю трудоспособности работника (не менее одного дня) либо его смерть, согласно ст. 230 ТК оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно. В этом акте должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве,

а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда.

Если комиссия при расследовании несчастного случая на производстве установила, что грубая неосторожность работника способствовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа комиссия определяет степень вины работника в процентах.

Акты о производственном травматизме составляются по определенной форме. Формы этих документов: Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1); Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом); Заключение государственного инспектора труда утверждены постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

Несчастные случаи, не связанные с производством (смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденные в установленном порядке медицинской организацией или правоохранительными органами; несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, и др.), также подлежат расследованию и оформляются актом установленной формы.

Содержание акта должно соответствовать выводам комиссии, проводившей расследование. При согласии с выводами комиссии акт утверждается работодателем и заверяется его печатью. В трехдневный срок после утверждения акта работодатель обязан один экземпляр указанного акта выдать пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — родственникам погибшего.

Результаты расследования каждого несчастного случая рассматриваются работодателем с участием профсоюзного либо иного уполномоченного работниками представительного органа для принятия решений, направленных на устранение причин травматизма и предупреждение возможных несчастных случаев на производстве.

Акты по форме Н-1 регистрируются в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме, установленной Минтрудом России. Оформленные актами несчастные случаи включаются в статистический отчет организации о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве.

Вторые экземпляры актов о несчастных случаях вместе с материалами расследования хранятся по месту работы пострадавшего в течение 45 лет.

2.3. Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве осуществляют органы федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК).

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд (ст. 231 ТК).

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.

2.4. Особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, например несчастных случаев, 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; в организациях железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны (организации Вооруженных Сил РФ, органы пограничной службы) и в других организациях предусмотрены Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

➢ **3.** Расследование *профессиональных заболеваний* производится в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967.

♦ В соответствии с названным Положением расследованию профессионального заболевания должно предшествовать установление наличия профессионального заболевания. В этом процессе принимают участие:

✓ учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника, устанавливающее предварительный диагноз острого или хронического профессионального заболевания;

✓ орган государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. При получении сообщения о профессиональном заболевании этот орган выясняет обстоятельства возникновения заболевания и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, необходимую для установления окончательного диагноза заболевания;

✓ специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение (центр профессиональной патологии, клиника профессиональных заболеваний и др.), устанавливающее на основании обследований, сведений о результатах предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника и других данных заключительный диагноз и дающее соответствующее медицинское заключение.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику (под расписку) и направляется в Фонд социального страхования РФ, а также в учреждение здравоохранения, направившее больного на обследование.

♦ В течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания и создать для этих целей комиссию. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Возглавляет работу комиссии главный врач органа государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. В расследовании могут принимать участие и другие специалисты, а также заболевший.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение санитарно-эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего, исследует документы, представляемые комиссии в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

Рассмотрев материалы расследования и документы, комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения санитарно-эпидемиологических правил, и предлагает меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний.

Если комиссией установлено, что грубая неосторожность заболевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа комиссия, как и при расследовании несчастных случаев, устанавливает степень вины заболевшего (в процентах).

♦ По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по форме, установленной названным выше Положением. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом указанного

органа государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью этого органа. В трехдневный срок после утверждения акт должен быть выдан заболевшему работнику.

Формы других документов, используемых при расследовании профессиональных заболеваний, и более детальные правила расследования указанных заболеваний закреплены в Инструкции о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, введенной в действие приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176.

Профессиональные заболевания учитываются органом государственного санитарно-эпидемиологического надзора, проводившим расследование. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в архиве данного органа и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания.

Акты о несчастных случаях и акты о профессиональных заболеваниях подтверждают факты повреждения здоровья, причиненного работникам при исполнении ими трудовых обязанностей, а также гражданам, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, и являются основанием для возмещения им вреда в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, устанавливаемой учреждениями медико-социальной экспертизы в процентах.

➢ **4.** Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, возмещается в соответствии с Законом о страховании Фондом социального страхования РФ за счет средств, формируемых из страховых взносов работодателей. Этот вред возмещается в виде:

✓ пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в размере 100% среднего заработка за весь период временной нетрудоспособности застрахованного, до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

✓ страховых выплат — единовременной и ежемесячных — застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

✓ оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда (работодателем). Моральный вред возмещается в денежной форме.

Непосредственно причинителем вреда (работодателем, а не страховщиком) решаются вопросы возмещения вреда, причиненного гражданам повреждением их здоровья, когда с ними заключался гражданско-правовой договор, в соответствии с которым на работодателя не возлагалась обязанность уплачивать взносы с вознаграждения или авторского гонорара, полагающихся за выполненную работу. В этих случаях вопрос решается в соответствии с гражданским законодательством (гл. 59 **ГК**).

ГЛАВА XIV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

§ 1. Понятие и виды трудовых споров

➢ **1.** Трудовые отношения объективно предполагают существование конфликта, поскольку в процессе труда соединяются разнородные факторы производства, отчужденные друг от друга (наличие отчуждения рабочей силы (труда) от капитала и средств производства), взаимодействуют экономически обособленные субъекты (работники и работодатели).

Вступая в трудовые правоотношения, работодатели и работники отстаивают собственные интересы, не совпадающие с интересами другой стороны трудового договора. Несовпадение, а порой и противоположность (антагонизм) интересов работодателей и работников в процессе осуществления трудовой деятельности являются *объективной основой* возникновения конфликтов по поводу установления и изменения условий труда, применения законодательства и иных нормативных правовых актов, соглашений о труде.

Причинами конфликтов могут быть и *субъективные факторы*: нежелание работодателя соблюдать требования действующего законодательства, неправильное понимание и толкование закона и т.п.

Такие *конфликты, если они не урегулированы путем непосредственных переговоров между работниками и работодателями, считаются трудовыми спорами*. Они могут иметь частный характер, затрагивающий интересы отдельного работника, или более общий, затрагивающий интересы всего коллектива работников организации или ее обособленного структурного подразделения.

➢ **2.** Разрешение трудового спора можно рассматривать как *один из способов защиты трудовых прав* в широком смысле слова, поскольку в результате рассмотрения трудового спора нарушенные трудовые права восстанавливаются, возмещается ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться, производится компенсация морального вреда. С помощью процедуры разрешения коллективных трудовых споров могут быть защищены не только права, но и законные интересы работников, т.е. отраженные в объективном праве либо вытекающие из его общего смысла и в определенной степени гарантированные государством простые юридические дозволения, выражающиеся в стремлениях субъекта пользоваться конкретными социальными благами, а также в некоторых случаях

обращаться за защитой к компетентным органам — в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих общественным[1].

Отнесение трудового спора к способам защиты трудовых прав и законных интересов работников обусловлено особым положением работника в трудовых отношениях, его зависимостью от работодателя. Однако разрешение трудового спора не является односторонним процессом, имеющим целью защитить исключительно работника. Оно направлено на установление истины и восстановление нарушенных прав (нарушенного баланса интересов) независимо от того, чьи права нарушены — работника или работодателя.

В самом широком смысле трудовой спор можно определить как неурегулированные разногласия между сторонами трудового правоотношения по поводу применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, а также установления новых или изменения существующих условий труда.

➢ **3.** Классификация споров может быть осуществлена на основании различных критериев, однако основными видами трудовых споров надо признать индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры является конституционным правом работников (ст. 37 Конституции РФ).

Способы их разрешения устанавливаются федеральным законодательством с учетом особенностей каждого вида.

Поскольку законодательство устанавливает различный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, очень важно четкое их разграничение.

Необходимость такого разграничения обусловлена наличием некоторых общих элементов, присущих индивидуальным и коллективным трудовым спорам. Так, и индивидуальные, и коллективные трудовые споры возникают в сфере трудовых отношений. Участниками и тех и других споров могут быть только те работники, которые состоят с работодателями в трудовых правоотношениях. Различие индивидуальных и коллективных трудовых споров проявляется в характере разногласий и субъектном составе спора.

Понятие *индивидуальный трудовой спор* дано в ст. 381 ТК. Это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных

---

[1] *Малько А.В.* Субъективное право и законный интерес // Правоведение. 2000. № 3. С. 35.

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, или лицом, желающим заключить трудовой договор с данным работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Понятие *коллективный трудовой спор* определено ст. 398 ТК. В соответствии с ней — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Как видно из сопоставления приведенных понятий, индивидуальные и коллективные трудовые споры различаются по субъектному составу и предмету разногласий.

Индивидуальный трудовой спор — это спор одного работника с работодателем. Он возникает в результате нарушения (реального или мнимого) трудовых прав работника и поэтому носит индивидуальный характер. В индивидуальном трудовом споре сторонами являются работник и работодатель. На стороне работника в целях защиты его интересов может выступать профсоюз. Но стороной спора он не является.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими признаками.

Стороной коллективного трудового спора могут быть члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства); профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь

идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.); коллектив работников, занятых у определенного работодателя.

Существует своеобразный принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора.

Если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора стороной спора будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Другая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом — работодателями отрасли, региона, территории и т.д., от имени которых выступает объединение работодателей или иной орган, уполномоченный работодателями на представительство.

Индивидуальные трудовые споры возникают по поводу применения установленных законами и иными нормативными правовыми актами о труде, а также коллективно-договорными актами (социально-партнерскими соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором условий труда, а также об установлении или изменении индивидуальных условий труда. Такие споры по юридической природе являются спорами искового характера. Суть их составляют требования работника о восстановлении или признании тех или иных индивидуальных прав, которые, по его мнению, должны принадлежать ему в силу действия указанных актов, соглашений или трудового договора и которые действительно или по мнению работника нарушены или не предоставлены. Трудовой кодекс устанавливает специальный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров[1].

В отличие от индивидуального коллективный трудовой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда для коллектива работников, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Поскольку спор возникает между работниками и работодателем, учитываются лишь те условия труда, которые устанавливаются или могут быть установлены работодателем в локальных нормативных

[1] См. § 2 настоящей главы учебника.

актах или определяются в договорном порядке. Надо учитывать также, что коллективно-договорные акты (коллективный договор и соглашение) наряду с установлением условий труда могут регулировать и коллективные трудовые отношения (например, порядок осуществления контроля за соблюдением коллективного договора), содержать обязательственную часть (например, обязательства работодателя по строительству жилья, осуществлению мероприятий по охране труда и т.п.). Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка проведения переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в том числе толкование их положений.

Новым видом коллективного трудового спора являются разногласия, возникшие в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локального нормативного акта.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав и законных интересов работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие двух указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения законов и иных нормативных правовых актов (за исключением соглашений и коллективных договоров), даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не могут рассматриваться в качестве коллективных. Допустим, работодатель задерживает выплату заработной платы. В этом случае он нарушает обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом (выплачивать заработную плату и соблюдать сроки выплаты). Причем указанные обязанности вытекают из факта заключения трудового договора с работником, т.е. характеризуют индивидуальное трудовое отношение. В этом случае можно говорить о совпадении интересов работников организации, о совокупности индивидуальных трудовых споров, наконец, о возможности

коллективной защиты индивидуальных трудовых прав (проведение шествий, митингов, пикетирования). Однако коллективным трудовым спором такие разногласия признать нельзя. Это индивидуальные трудовые споры.

Аналогичная трактовка существует и в зарубежных странах: коллективными трудовыми спорами признаются лишь споры, вытекающие из коллективных трудовых отношений, т.е. связанные с заключением или выполнением коллективно-договорных актов[1].

➢ **4.** Для формирования четкого представления о коллективном трудовом споре законодатель вводит понятие «день начала коллективного трудового спора».

Разногласия сторон признаются коллективным трудовым спором с того момента, когда становится очевидной невозможность урегулирования их без применения специальных процедур. Началом коллективного трудового спора считается день сообщения работодателем своего решения об отклонении всех или части требований работников. Если работодатель в течение 3 рабочих дней со дня получения требований работников не сообщит о своем решении, спор также считается начавшимся.

Если разногласия удается разрешить в установленные сроки, коллективный трудовой спор не возникает, т.е. только неурегулированные разногласия между работниками и работодателями становятся коллективным спором и разрешаются по правилам, установленным гл. 61 ТК.

Это положение относится и к индивидуальным трудовым спорам. Индивидуальными трудовыми спорами, так же как и коллективными, признаются только неурегулированные разногласия. В отличие от коллективного индивидуальным трудовым спором признаются лишь те разногласия между работником и работодателем, которые переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа. Началом индивидуального трудового спора следует считать день обращения работника или работодателя в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются специальными юрисдикционными органами — комиссиями по трудовым спорам и судами[2]. Работникам в соответствии со ст. 46 Конституции РФ гарантируется судебная защита трудовых прав.

---

[1] *Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б.* Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996. С. 128.

[2] См. § 2 настоящей главы учебника.

Коллективные трудовые споры разрешаются с использованием *примирительных процедур*[1]. От имени сторон коллективного трудового спора в примирительных процедурах выступают их представители. В законодательстве введена единая система представительства сторон для проведения коллективных переговоров и участия в разрешении коллективных трудовых споров. Наконец, последнее различие между коллективными и индивидуальными трудовыми спорами заключается в том, что обратиться в судебные органы за разрешением индивидуального трудового спора могут и работники, и работодатель (в установленных законом случаях), коллективный же трудовой спор могут начать только работники (их представители).

§ 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

➢ **1.** Все индивидуальные трудовые споры как по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, так и по вопросам установления или изменения индивидуальных условий труда рассматриваются органами по рассмотрению трудовых споров, т.е. в порядке искового производства. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров согласно ст. 382 ТК являются *комиссии по трудовым спорам* и *суды*.

♦ Федеральным конституционным законом от 31.12.96 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» предусмотрено создание института *мировых судей* (ст. 28). Мировые судьи в РФ являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему РФ. Они осуществляют правосудие именем РФ. Порядок деятельности мировых судей и порядок создания должностей мировых судей устанавливаются Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральным законом о мировых судьях, а порядок назначения (избрания) и деятельности мировых судей устанавливается также законами субъектов РФ.

Вступившие в силу постановления мировых судей, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения федеральных органов государственной власти, органов государственной

[1] См. § 3 настоящей главы учебника.

власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории РФ.

Компетенция мировых судей определена Федеральным законом от 17.12.98 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации». В соответствии с этим Законом мировой судья рассматривает в первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания п. 6 ч. 1 ст. 23 **ГПК** мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях. Поэтому споры, связанные с отказом в приеме на работу, также рассматривает мировой судья.

Мировому судье подсудны и дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются. Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч. 1 ст. 71 ТК), подсудны районному суду.

♦ Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению *районным судом*, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения),

то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23, 24 **ГПК**.

♦ Дела о признании забастовки незаконной подсудны *верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов* (ч. 4 ст. 413 ТК) (п. 1 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регламентируется Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах (в том числе мировыми судьями) определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством. Суды при разрешении индивидуальных трудовых споров руководствуются также постановлениями пленумов Верховного Суда РФ по вопросам применения трудового законодательства. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами (ч. 2 ст. 383 ТК)[1].

Вопрос о том, где должен рассматриваться тот или иной индивидуальный трудовой спор (в комиссии по трудовым спорам или суде), решается в соответствии с его подведомственностью. *Подведомственность трудовых споров — это распределение компетенции по рассмотрению трудовых споров между органами, наделенными правом их разрешать*. Определить подведомственность трудового спора — значит, установить, какой орган должен рассматривать такой спор и выносить по нему решение, обязательное для сторон.

Комиссиям по трудовым спорам подведомственны все индивидуальные трудовые споры, за исключением тех, по которым Трудовым кодексом или иным федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения (ч. 1 ст. 385 ТК). Комиссии по трудовым спорам рассматривают, в частности, споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом доплат за совмещение

[1] Например, особый порядок рассмотрения споров установлен для судей, прокуроров и некоторых других категорий работников.

профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; о применении дисциплинарных взысканий и др.

Судам в настоящее время подведомственны все индивидуальные трудовые споры без каких-либо ограничений, в том числе и индивидуальные трудовые споры работников, для которых в соответствии с ч. 2 ст. 383 ТК установлены особенности их рассмотрения, что основано на положениях ст. 46 Конституции РФ, в соответствии с которой каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, т.е. право на судебную защиту своих прав и свобод — это конституционное право каждого гражданина.

➢ **2.** Все индивидуальные трудовые споры, подведомственные суду, делятся на трудовые споры, по которым предусмотрен предварительный, досудебный порядок их рассмотрения, и трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в суде.

2.1. Досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является комиссия по трудовым спорам (КТС).

Комиссия по трудовым спорам в соответствии с ч. 1 ст. 384 ТК образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Образованная в установленном порядке комиссия по трудовым спорам из своего состава избирает председателя и секретаря комиссии. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел и др.) осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

По решению общего собрания работников наряду с комиссией по трудовым спорам организации могут быть образованы комиссии по трудовым спорам и в ее структурных подразделениях (цехах, отделах и др.). Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации.

Однако комиссии по трудовым спорам подразделений могут рассматривать трудовые споры только в пределах полномочий этих подразделений (ч. 3 ст. 384 ТК).

Комиссии по трудовым спорам могут быть созданы по инициативе работников или работодателя в любой организации независимо от количества занятых в ней работников. Вместе с тем, определяя комиссию по трудовым спорам как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, Трудовой кодекс не закрепляет юридической обязанности создания такой комиссии. Создание комиссии по трудовым спорам — это право, а не обязанность работников или работодателя.

2.2. Если в организации (у индивидуального предпринимателя) комиссия по трудовым спорам почему-либо не создана, работник вправе обратиться за разрешением трудового спора непосредственно в суд. При этом не имеет значения, по каким причинам в той или иной организации (у индивидуального предпринимателя) не создана комиссия по трудовым спорам.

Работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд и минуя комиссию по рассмотрению трудовых споров, т.е. он может обратиться за разрешением трудового спора в суд и в тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам в организации (у индивидуального предпринимателя) создана. Такой вывод вытекает из содержания ч. 1 ст. 391 ТК, где прямо предусмотрено, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры и в случаях, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

На это обстоятельство указал Пленум Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, разъяснив следующее: «Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ)».

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе в соответствии с ч. 1 ст. 390 ТК перенести его рассмотрение в суд (п. 2 постановления).

Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ч. 2 ст. 385 ТК).

2.3. Для обращения в комиссию по трудовым спорам Трудовым кодексом установлен срок исковой давности. Согласно ст. 386 ТК работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Однако пропуск указанного срока не исключает возможности разрешения спора в комиссии по трудовым спорам. Если комиссия установит, что срок пропущен по уважительным причинам, она может его восстановить и разрешить спор по существу (ч. 2 ст. 386 ТК).

Заявления работников, поступившие в комиссию по трудовым спорам, подлежат обязательной регистрации. Регистрация заявления в комиссии имеет существенное значение, так как со дня регистрации заявления исчисляется срок, в течение которого комиссия обязана рассмотреть трудовой спор.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК). В случае, если в 10-дневный срок трудовой спор комиссией не рассмотрен, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 390 ТК).

Заседания комиссии по трудовым спорам, как правило, должны проводиться в нерабочее время. В организациях со сменным режимом работы заседания комиссии должны назначаться на такое время, чтобы заинтересованный работник, а также свидетели могли присутствовать на заседании в нерабочее для них время.

Все трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

При неявке работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается до следующего заседания. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение

о снятии данного вопроса с рассмотрения, что, однако, не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора вновь. Повторное заявление о рассмотрении трудового спора может быть подано в комиссию по трудовым спорам лишь в пределах установленного ст. 386 ТК срока, т.е. не позднее 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов для проведения технических и бухгалтерских проверок, представителей профсоюзов, действующих в организации. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять необходимые ей документы.

Трудовой кодекс не закрепляет за работниками право заявлять отводы отдельным членам комиссии. Однако такое право нельзя исключать. Если в начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник заявит мотивированный отвод какому-либо члену комиссии, комиссия должна рассмотреть этот вопрос и большинством голосов принять соответствующее решение.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя (ч. 5 ст. 387 ТК).

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ч. 1 ст. 388 ТК).

В решении комиссии указываются: наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании; существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); результаты голосования.

Решение комиссии должно быть мотивировано и основано на законе или ином нормативном правовом акте, коллективном договоре, соглашении и трудовом договоре. В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение 3 дней со дня принятия решения (ч. 3 ст. 388 ТК).

Решение комиссии имеет обязательную силу и не нуждается в каком-либо дополнительном утверждении. Оно подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок комиссия, принявшая решение, выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке (ч. 3 ст. 389 ТК).

При пропуске работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок (ч. 4 ст. 389 ТК).

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано в суд как работником, так и работодателем, а также соответствующим профсоюзом, защищающим интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, или прокурором, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ч. 1 ст. 391 ТК).

Статья 390 ТК устанавливает определенный процессуальный срок для обжалования в суд решения комиссии по трудовым спорам. Этот срок составляет 10 дней со дня вручения сторонам спора копий решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу (ч. 3 ст. 390).

2.4. Как уже отмечалось, *определенная категория трудовых споров подлежит рассмотрению непосредственно в суде,* т.е. без предварительного их рассмотрения в комиссии по трудовым спорам.

♦ В соответствии с ч. 2 ст. 391 ТК непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника — о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

✓ об отказе в приеме на работу;

✓ лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

✓ лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Непосредственно в суде рассматриваются и трудовые споры о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями или бездействием работодателя. Факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК)[1].

---

[1] Подробнее о возмещении морального вреда, причиненного работнику, см. § 2 главы XII учебника.

Непосредственно в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться в течение 3 месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

♦ В случае пропуска указанных сроков по уважительной причине они могут быть восстановлены судом. Суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска.

Исходя из того, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком. При этом возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства (п. 5 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всестороннее исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске. Закон не устанавливает, какие причины являются уважительными для восстановления давностного срока. Этот вопрос решает сам суд с учетом всех обстоятельств и материалов дела.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд работника могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие ему своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь работника, нахождение его в командировке, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и др.). В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд работодателем может быть

признана, например, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы и т.п.

Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

♦ В соответствии с общими правилами о предъявлении исков, заявление о рассмотрении трудового спора подается работником в суд по месту нахождения организации (индивидуального предпринимателя), т.е. по месту нахождения ответчика (ст. 28 **ГПК**). Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (п. 2 ст. 29 **ГПК**).

Согласно п. 6 ст. 29 **ГПК** иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Выбор между несколькими судами, которым согласно **ГПК** подсудно дело, принадлежит истцу (п. 10 ст. 29 **ГПК**).

Все работники освобождаются от уплаты пошлины и судебных расходов при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений (ст. 393 ТК).

♦ Решение по трудовому спору должно быть законным и обоснованным. При вынесении решения орган, рассматривающий трудовой спор, оценивает те доказательства, которые были исследованы в процессе рассмотрения спора, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, были установлены, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Вопросам, связанным с вынесением решений по трудовым спорам об увольнении или переводе на другую работу, Трудовой кодекс уделяет особое внимание. Им посвящена ст. 394 ТК.

Согласно ч. 1 названной статьи в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие прекращения деятельности организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему заработную плату за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394 ТК; п. 60 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3-4 ст. 394 ТК).

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (ч. 7 ст. 394 ТК).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК обязан изменить ее и указать в решении

причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула. При этом средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК.

Поскольку Трудовой кодекс (ст. 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396)

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

♦ В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения

либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Поскольку ТК не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 и 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 ТК компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению (т.е. на следующий день после вынесения соответствующего решения).

При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК).

♦ При рассмотрении трудового спора о взыскании денежных сумм орган, рассматривающий спор, при признании денежных требований работника обоснованными выносит решение о выплате причитающихся ему денежных сумм в полном размере, т.е. без каких-либо ограничений (ст. 395 ТК) (например, о выплате премий, которые незаконно не выплачивались работнику в течение ряда лет).

♦ Возможна ситуация, когда в процессе разбирательства дела в суде истец отказывается от иска, или стороны приходят к *мировому соглашению*, или ответчик признает иск. В этом случае заявление

истца об отказе от иска, признание иска ответчиком или условия мирового соглашения сторон заносятся в протокол судебного заседания и подписываются соответственно истцом, ответчиком или обеими сторонами (п. 1 ст. 173 **ГПК**).

При решении вопроса о принятии отказа от иска, признании иска ответчиком или об утверждении мирового соглашения сторон по иску суд выясняет, не противоречит ли это закону, не нарушаются ли при этом права и законные интересы других лиц. Суд не принимает отказ от иска, признание иска ответчиком и не утверждает мировое соглашение сторон, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц (п. 2 ст. 39 **ГПК**).

При принятии отказа истца от иска или утверждении мирового соглашения сторон суд выносит определение, которым одновременно прекращается производство по делу. В определении суда должны быть указаны условия утверждаемого судом мирового соглашения сторон.

При признании ответчиком иска и принятии его судом выносится решение об удовлетворении заявленных требований.

В случае непринятия судом отказа от иска, признания иска ответчиком или неутверждения мирового соглашения сторон суд выносит об этом определение и продолжает рассмотрение дела по существу (п. 4 ст. 173 **ГПК**).

♦ Решения судов по трудовым спорам, принятые по первой инстанции, за исключением решений мировых судей, могут быть обжалованы любой из сторон спора в кассационном порядке, т.е. в вышестоящий суд в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме. Прокурором, участвующим в деле, в тот же срок может быть принесено кассационное представление на решение суда.

Решения мировых судей могут быть обжалованы в соответствующий районный суд через мирового судью, т.е. в апелляционном порядке, в течение 10 дней со дня принятия мировым судьей решения в окончательной форме. На решение мирового судьи прокурор, участвующий в деле, может в тот же срок принести апелляционное представление (ст. 320, 321 **ГПК**). Постановление районного суда, принятое по жалобе на решение мирового судьи, вступает в законную силу со дня его принятия (п. 2 ст. 329 **ГПК**) и обжалованию в кассационном порядке (в вышестоящий суд) не подлежит.

Вступившее в законную силу решение суда может быть пересмотрено в порядке надзора в соответствии со ст. 376-391 **ГПК**.

В случае отмены решения суда по трудовому спору в порядке надзора выплаченные работнику по решению суда суммы обратному взысканию не подлежат. Исключение составляют случаи, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК). Указанное правило применяется и при решении вопроса об обратном взыскании с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам.

§ 3. Виды и порядок разрешения коллективных трудовых споров

➢ **1.** *Виды коллективных трудовых споров.* Коллективные трудовые споры могут классифицироваться по различным основаниям. По предмету споры делятся на:

✓ не связанные с коллективно-договорным регулированием;

✓ возникающие по поводу заключения или выполнения коллективных договоров, соглашений.

♦ Первая группа споров возникает по поводу установления или изменения условий труда, определяемых работодателем (единолично или с учетом мнения представительных органов работников), а также по поводу отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта. Предметом разногласий в этом случае являются требования работников установить (изменить) те или иные условия труда. Сторонами спора об установлении или изменении условий труда, учете мнения представительного органа работников выступают работодатель и соответствующий представительный орган работников. Иными словами, такие споры могут иметь место в конкретной организации. На уровне отрасли, региона, территории они не могут возникнуть.

Этот вид коллективных трудовых споров следует отнести к спорам интересов (экономическим спорам), т.е. конфликт возникает из-за столкновения противоположных интересов работников и работодателя. Каждая из сторон стремится установить выгодные для нее условия труда (принять локальный нормативный акт соответствующего содержания), однако ни у одной из них нет юридического права настаивать на выполнении своих требований.

♦ Вторая группа споров с развитием механизма социального партнерства приобретает большую значимость и чаще встречается на практике. Эти споры объединены тем, что возникают в связи с коллективно-договорным процессом, однако они неоднородны и их, в свою очередь, можно разделить на две категории:

✓возникающие по поводу заключения или изменения коллективных договоров, соглашений;

✓возникающие по поводу выполнения условий и обязательств, предусмотренных коллективно-договорными актами.

Коллективные трудовые споры о заключении или изменении коллективных договоров, соглашений связаны с проведением коллективных переговоров. Предметом такого спора является одно или несколько условий коллективно-договорного акта, он может быть связан с определением процедуры коллективных переговоров, состава комиссии по ведению переговоров и т.д.

Такие споры носят преддоговорный характер и относятся к *конфликтам интересов*. Они могут возникнуть на любой стадии коллективных переговоров и на любом уровне (отраслевом, профессиональном, федеральном, региональном и т.д.). В зависимости от уровня, на котором возникает коллективный трудовой спор, его сторонами выступают: работодатель и представительный орган работников либо работодатели отрасли, региона, территории и т.п., интересы которых представляет объединение работодателей (иные представители), и соответствующие профессиональные союзы (их объединения).

Споры по поводу выполнения коллективного договора и соглашений являются *конфликтами права* (юридическими конфликтами). Они возникают при невыполнении работодателем принятых на себя обязательств или при толковании норм коллективно-договорного акта, т.е. из нарушения (реального или мнимого) прав работников, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Их сторонами выступают работодатель, допустивший неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективно-договорного акта, и соответствующий представительный орган работников.

Конфликты права могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах. Это подчеркивается в ст. 25 ТК, которая называет в качестве стороны (т.е. полномочного субъекта соответствующих общественных отношений) социального

партнерства работодателей, а не их объединения или иных представителей. Поэтому коллективный спор о невыполнении отраслевого соглашения или его отдельных положений должен разрешаться на уровне конкретной организации.

Возможны ситуации, когда отраслевое соглашение не выполняется несколькими или даже большинством работодателей отрасли. Безусловно, в этом случае возможны согласованные действия работников, например, одновременное выдвижение требований, проведение предупредительной забастовки во всех организациях отрасли, пикетирование и т.д. Однако порядок выдвижения требований и, главное, субъект, ответственный за выполнение соглашения, не меняется.

➢ **2.** *Примирительные процедуры*. В отличие от многих зарубежных моделей разрешения коллективных трудовых споров российское законодательство устанавливает единую процедуру для всех категорий споров («конфликтов права» и «конфликтов интересов»). Все они должны быть урегулированы с использованием примирительных процедур, которые в большинстве стран с рыночной экономикой применяются лишь к «конфликтам интересов». В судебном порядке нельзя восстановить нарушенные трудовые права, если они предусмотрены коллективным договором или соглашением.

Установление единого порядка для разрешения всех видов коллективных трудовых споров в определенной мере носит «переходный» характер. Завершение судебной реформы и создание специализированных трудовых судов, возможно, даст толчок к разделению процедур разрешения споров интересов и споров права. Последние, как нам представляется, должны рассматриваться судебными органами.

Разрешение коллективного трудового спора в настоящее время осуществляется в примирительном порядке (с использованием примирительных процедур). Решающее значение придается достижению компромисса, соглашению сторон, которое может быть заключено на любой стадии разрешения спора. Принудительное исполнение решения не применяется.

Примирительные процедуры, предусмотренные законом, представляют собой особый способ разрешения спора, нацеленный на достижение согласованного решения. Для использования таких процедур создаются *специальные примирительные органы*.

Принципы их создания и функционирования определены Рекомендацией МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951).

Органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, т.е. из представителей сторон, должны включать в себя равное число представителей работников и работодателей.

Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму.

В ходе разрешения коллективного спора с помощью примирительных органов МОТ рекомендует воздержаться от применения силовых методов (проведения забастовок), что вполне соответствует назначению примирительных процедур.

Российский законодатель выделяет три органа по примирению сторон:

✓ примирительную комиссию;

✓ посредника;

✓ трудовой арбитраж.

♦ *Примирительная комиссия* образуется представителями сторон. При выборе посредника и создании трудового арбитража работникам и работодателям оказывает содействие Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), на которую возложена функция оказания государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров[1].

Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы (органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров, которые входят в систему государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров) на основе Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324.

Для реализации возложенных на нее задач Служба имеет право:

давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

---

[1] См. п. 1, 4 постановления Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».

привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости являются управления Службы по субъекту РФ.

Роструд и ее территориальные органы не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящими обязательные для сторон решения. Она призвана оказывать содействие их разрешению путем организации примирительных процедур. Это ее основная задача.

Кодекс прямо указывает, на каких стадиях спора и путем проведения каких мероприятий Роструд участвует в разрешении коллективного трудового спора.

Роструд содействует разрешению коллективных трудовых споров и организует подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров[1]. Органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров, производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров (за исключением споров по поводу заключения, изменения и выполнения отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном уровне) и содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров на федеральном уровне и уровне субъекта РФ проверяют полномочия представителей сторон коллективного трудового спора, оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения, организуют финансирование примирительных процедур.

Основная задача названных органов — содействие работникам и работодателям в организации примирительных процедур.

---

[1] См. п. 5.4.12, 5.4.13 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324.

Закон прямо указывает, на каких стадиях спора и путем проведения каких мероприятий они участвуют в разрешении коллективного трудового спора.

Уже при выдвижении требований представители работников могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. На этом этапе коллективного трудового спора еще нет, и Роструд или исполнительный орган субъекта РФ лишь проверяет получение требований другой стороной (ст. 399 ТК). В случае необходимости работники указанных органов могут разъяснить представителям сторон порядок разрешения спора, их права и обязанности в соответствии с законодательством. После начала коллективного трудового спора любая из сторон может обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации (ст. 407 ТК).

Служба формирует список трудовых арбитров, проводит их подготовку.

Начиная с этапа рассмотрения коллективного трудового спора посредником государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров могут принимать непосредственное участие в формировании примирительных органов.

♦ *Посредник* приглашается по соглашению сторон независимо или по рекомендации соответствующих органов.

♦ В создании *трудового арбитража* также участвуют государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. Они совместно с представителями работников и работодателя (работодателей) участвуют в определении регламента и полномочий трудового арбитража (ч. 3 ст. 404 ТК).

Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора, связанное с организацией и проведением забастовки, также проходит под наблюдением указанных государственных органов. Работодатель обязан предупредить их о предстоящей забастовке (ч. 10 ст. 410 ТК). В случае приостановки забастовки государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о ее возобновлении не позднее чем за 3 рабочих дня (ч. 2 ст. 411 ТК).

В Москве содействие сторонам коллективного трудового спора в создании трудового арбитража и обеспечение деятельности конкретного трудового арбитража, в частности предоставление помещения для заседаний, нормативной базы и т.п. — в порядке эксперимента

возложены на специально созданное учреждение под названием «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Это учреждение создано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 11.09.2001 № 840-ПП Московской Федерацией профсоюзов, Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей, Комитетом общественных и межрегиональных связей Правительства Москвы и специализированной коллегией адвокатов «Инюрколлегия».

Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» не является частью судебной системы РФ, не осуществляет правосудия и не принимает решений, обеспеченных государственным принуждением. Его основной задачей является содействие разрешению коллективных трудовых споров.

Стороны коллективного трудового спора, возникшего в Москве, для создания трудового арбитража должны будут обратиться в учреждение «Трудовой арбитражный суд», которое предлагает конкретные кандидатуры трудовых арбитров (составы трудовых арбитражей), участвует в определении регламента работы трудового арбитража и его полномочий.

Основной целью созданного учреждения выступает обеспечение эффективного разрешения трудовых конфликтов на основе Трудового кодекса.

➢ **3.** *Разрешение коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур*. Порядок разрешения коллективного трудового спора представляет собой последовательное, с соблюдением установленных законодательством сроков и правил прохождения примирительных процедур. Законодательством предусмотрена максимальная свобода сторон в избрании примирительных процедур и последовательности их использования. По их выбору дозабастовочное рассмотрение спора может состоять из двух или трех этапов:

✓ примирительная комиссия — посредник;

✓ примирительная комиссия — трудовой арбитраж;

✓ примирительная комиссия — посредник — трудовой арбитраж.

3.1. Первым органом, рассматривающим спор, признается *примирительная комиссия*. Она создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора, т.е. либо со дня сообщения работодателем об отклонении всех или части требований

работников, либо по истечении срока, отведенного для ответа работодателя на требования работников (ст. 402 ТК).

♦ Примирительная комиссия создается при возникновении коллективного трудового спора любого вида и на любом уровне (в организации, отрасли, регионе, территории и т.п.).

Она формируется из представителей сторон на равноправной основе, без участия третьих лиц или сторонних организаций. В состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, когда спор возникает на стадии разработки и заключения соглашения, необходимо учитывать, что состав участников соглашения обычно шире и включает в себя представителей органов государственной власти или органов местного самоуправления. Последние в строгом соответствии с положениями ст. 402 ТК не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т.п.

Рассмотрение спора примирительной комиссией обязательно для сторон, они не могут проигнорировать этот этап примирительных процедур (ч. 2 ст. 401 ТК).

Создание примирительной комиссии в организации оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников (ч. 2 ст. 402 ТК)[1]. Такое оформление необходимо для точного определения даты формирования комиссии, что важно при исчислении сроков проведения примирительных процедур, предоставления гарантий работникам, принимавшим участие в разрешении коллективного трудового спора, и т.п. Порядка формирования примирительной комиссии на других уровнях социального партнерства Кодекс не предусматривает.

♦ Работодатель как сторона спора (а следовательно, и его представители) не может уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. В противном случае представители работодателя несут ответственность, предусмотренную ст. 416 ТК, ст. 5.32 **КоАП**.

В качестве уклонения от создания примирительной комиссии можно рассматривать, например, несообщение в установленный срок

[1] В соответствии со ст. 29 ТК представителем работников может выступать профессиональный союз, объединение профессиональных союзов, первичная профсоюзная организация, представительный орган работников, избранный общим собранием (конференцией), работник (работники), избранный в качестве представителя общим собранием (конференцией).

о своем решении относительно кандидатур членов комиссии со стороны работодателя или отказ оформить создание комиссии приказом.

Уклонение от участия в работе комиссии — более широкое понятие. Оно включает несоблюдение сроков работы этого органа, неявку на заседание комиссии без уважительных причин и невыполнение обязанности по созданию необходимых условий для работы примирительного органа.

Закон возлагает на работодателя дополнительные обязанности, связанные с созданием необходимых условий для работы примирительной комиссии. Перечня необходимых условий или определения их понятия законодательство не содержит, оставляя этот вопрос на разрешение сторон. Учитывая международный опыт и практику разрешения коллективных трудовых споров в нашей стране, можно предположить, что создание благоприятных условий для деятельности первичного органа по рассмотрению коллективного трудового спора должно включать следующие мероприятия:

а) техническое обеспечение, т.е. предоставление помещения для проведения заседаний комиссии, средств связи и оргтехники и т.п.;

б) информационное обеспечение — предоставление документов и сведений, необходимых для разрешения спора;

в) предоставление членам примирительной комиссии гарантий, предусмотренных ст. 405 ТК.

Порядок создания и деятельности примирительной комиссии нашли подробное отражение в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденных постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57.

Работа примирительной комиссии может завершиться принятием согласованного решения. В этом случае спор считается разрешенным.

Решение примирительной комиссии обязательно для сторон. Это правило, закрепленное ст. 402 ТК, подкрепляется общей нормой ст. 408 ТК об обязательности любого соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. За невыполнение соглашений представители работодателя и работников несут ответственность в соответствии со ст. 416 ТК.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примиритель-

ные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

3.2. Привлечение к разрешению коллективного трудового спора *посредника* осуществляется по соглашению сторон в течение 3 рабочих дней с момента составления примирительной комиссией протокола разногласий.

Посредничество является одной из примирительных процедур. Ее особенность заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо — посредник. В практическом пособии по организации посредничества, изданном МОТ, обращается внимание на то, что посредник должен обладать способностью общения с людьми, он должен быть честным, вежливым, тактичным, уверенным в себе, уравновешенным и терпеливым, обладать даром убеждения, уметь общаться со сторонами на языке, который им понятен.

Представители работодателя (работодателей) и работников вправе пригласить для посредничества любое лицо, не заинтересованное в исходе дела, компетентное и пользующееся доверием обеих сторон.

В том случае, когда стороны не могут достичь соглашения о кандидатуре посредника, эта примирительная процедура не проводится (ст. 403 ТК). Указанное положение, впервые предусмотренное Трудовым кодексом, учитывает сложившиеся представления о сущности посредничества как процедуры, основанной на высоком авторитете посредника и безусловном доверии сторон, которым он пользуется. Если стороны не в состоянии выбрать лицо, обладающее в равной степени доверием и работников, и работодателя (работодателей), то смысл посредничества в определенной степени утрачивается.

Посредник, посоветовавшись со сторонами коллективного трудового спора, сам определяет порядок работы: регулярность совещаний, встреч, проведение переговоров и т.п. Он имеет право получать у работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора. Необходимо отметить, что это могут быть и сведения общего характера, характеризующие финансово-экономическое состояние организации или ее структурных подразделений, так как подобная информация дает представление о реальной возможности работодателя выполнить те или иные требования.

Посредник предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов решения спора. Эти варианты обсуждаются на совместных или раздельных заседаниях представителей сторон и служат основой для заключения соглашения о разрешении коллективного трудового спора. В соответствии с положениями Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденных постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 58, главной функцией посредника выступает оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Процедура посредничества Трудовым кодексом не установлена, она определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403). При организации разрешения коллективного трудового спора с участием посредника необходимо использовать упомянутые выше Рекомендации Минтруда.

Следует отметить, что процедура посредничества носит неформальный характер. Законодательство не предусматривает каких-либо обязательных этапов, действий и т.п. Это должно способствовать созданию непринужденной спокойной атмосферы конструктивного диалога.

Срок деятельности посредника ограничивается 7 рабочими днями с момента его приглашения (назначения). Этот срок по соглашению сторон может быть продлен (ч. 7 ст. 401 ТК).

Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае в протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным (разрешенным).

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны найти отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон (например, создание трудового арбитража).

После осуществления посредничества, если согласованное решение не достигнуто, работники могут перейти к проведению забастовки.

3.3. Вместе с тем есть и еще одна примирительная процедура, к которой можно прибегнуть вместо или после рассмотрения спора посредником. Это *трудовой арбитраж*. Он представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного тру-

дового спора. Действует в период рассмотрения конкретного коллективного трудового спора.

♦ Закон о трудовых спорах, который регулировал порядок разрешения коллективных трудовых споров до принятия Трудового кодекса, предусматривал, что трудовой арбитраж принимает рекомендации, обязательные для сторон только в случае заключения специального соглашения о выполнении этих рекомендаций. Трудовой кодекс изменил сам подход к формированию трудового арбитража. Теперь он создается только тогда, когда стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений (ст. 404 ТК). Вновь введенное правило нацелено на экономию времени и затрат, ведь создание и организация рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем в том случае, когда стороны не собираются выполнять его решения, оказывается абсолютно безрезультатным.

Еще одно новшество касается создания трудового арбитража в тех случаях, когда работники не могут воспользоваться правом на забастовку в силу прямых ограничений, установленных законом. В таких ситуациях стороны коллективного трудового спора обязаны создать указанный примирительный орган (ст. 404 ТК). Если они не могут прийти к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, решение по указанным вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Другие нормативные положения, касающиеся образования и деятельности трудового арбитража, остались неизменными. Так же как и раньше, этот примирительный орган создается добровольно при непосредственном участии сторон. Добровольный характер трудового арбитража проявляется, прежде всего, в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 406 ТК), но создать арбитраж и рассмотреть в нем спор вопреки воле одной из сторон спора невозможно.

♦ Стороны самостоятельно избирают трудовых арбитров. Это также одно из проявлений добровольного характера создания трудового арбитража. И наконец, решение арбитража выполняется исключительно в добровольном порядке — стороны заключают специальное соглашение об их выполнении. Механизма принуждения

к исполнению решения не существует, если, конечно, не рассматривать в качестве такого механизма забастовку.

По смыслу закона и в соответствии с положениями Рекомендации МОТ № 92 любая из сторон может проявить инициативу и предложить перейти к рассмотрению спора в трудовом арбитраже. Для его создания необходимо обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Роль такого органа заключается в регистрации коллективного трудового спора и оказании сторонам содействия по его разрешению. Он может рекомендовать конкретные кандидатуры для включения в данный состав трудового арбитража и участвует в определении регламента и полномочий трудового арбитража.

♦ Трудовой арбитраж создается в срок не позднее 3 рабочих дней со дня окончания предыдущей примирительной процедуры.

В соответствии с законодательством к рассмотрению спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях:

✓ при недостижении согласия в примирительной комиссии, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже;

✓ недостижении согласованного решения на стадии посредничества, если стороны решили продолжить примирительные процедуры;

✓ уклонении работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии;

✓ уклонении представителей работников от участия в создании или работе примирительной комиссии;

✓ недостижении сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника;

✓ рассмотрении коллективного трудового спора в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Факт создания трудового арбитража, а также его состав с указанием председателя и регламент работы подтверждаются в письменной форме. Рекомендации Минтруда России от 14.08.2002 № 59 советуют оформить эти действия протоколом, подписанным представителями сторон и соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров (приложение № 1 к Рекомендациям).

♦ Арбитраж может состоять из любого числа трудовых арбитров, однако сложилась практика формирования этого органа из 3 человек.

Законодатель не устанавливает специальных требований к арбитрам и не определяет их правового статуса вне процедуры рассмотрения коллективного трудового спора. В качестве трудовых арбитров могут выступать независимые от сторон, получившие специальную подготовку специалисты, которые поименованы в специальном списке.

Организация деятельности трудового арбитража осуществляется с учетом указанных выше Рекомендаций Минтруда России, которые предусматривают конкретизацию полномочий трудовых арбитров, последовательность рассмотрения спора и др. В соответствии с Рекомендациями процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

✓ изучение документов и материалов, представленных сторонами;

✓ заслушивание представителей сторон;

✓ заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;

✓ подготовка решения.

Регламентом трудового арбитража могут быть установлены продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений сторон по существу спора; возможность отвода арбитров и т.п.

Трудовой кодекс устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 ст. 404 ТК), следовательно, проведение заседаний в отсутствие представителей работников или работодателя (работодателей) недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель одной из сторон в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. Думается, на практике такие ситуации будут довольно редки.

Второе требование касается предмета спора. Поскольку трудовой арбитраж представляет собой примирительный орган, созданный для разрешения конкретного спора, и является, как правило, вторым (а иногда и третьим) органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносится только протокол разногласий,

составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора. Недопустимо выносить на обсуждение в трудовом арбитраже требования, не рассматривавшиеся примирительной комиссией (или посредником).

В случаях уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии это может быть протокол разногласий, составленный в ходе коллективных переговоров, или требования работников (ч. 1 ст. 406 ТК). Иными словами, предмет спора — круг вопросов, по которым стороны не смогли достигнуть согласия, в процессе разрешения спора постепенно сужается за счет достижения определенных компромиссов на каждой стадии примирения.

♦ Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; заслушивать объяснения и обращения сторон; принимать рекомендации по существу спора.

В случае необходимости может информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

В решении о создании трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия, которыми наделяются трудовые арбитры для разрешения данного спора. Например, право опросить работников организации, привлечь эксперта или консультанта.

♦ Трудовой арбитраж рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней с момента его создания. В разрешении спора участвуют и представители сторон, однако не в качестве членов органа по рассмотрению спора. Они могут определить свою позицию, высказывать мнение по обсуждаемым вопросам, сообщать дополнительную информацию и представлять документы. Вместе с тем представители сторон и другие приглашенные лица (эксперты, например) должны подчиняться требованиям трудового арбитража и установленному регламенту. В принятии решения они не участвуют.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по существу коллективного трудового спора. Оно составляется в письменной форме,

подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам коллективного трудового спора.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Оно обязательно для сторон.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора может оформляться протоколом, в котором указываются присутствующие на заседании арбитры, представители сторон спора, перечень мер, которые желательно осуществить для разрешения разногласий. Примерная форма протокола дана в приложении № 2 к Рекомендациям Минтруда России от 14.08.2002 № 59.

➢ **4.** *Право на забастовку и гарантии его реализации*. Примирительные процедуры не всегда приводят к урегулированию возникших между работниками и работодателем (работодателями) разногласий, а иных средств для урегулирования конфликта нет (в судебном порядке коллективные трудовые споры не рассматриваются). В связи с этим предусматривается *возможность объявления забастовки*, которая, по сути, является новым импульсом к проведению примирительных процедур.

4.1. В соответствии со ст. 398 ТК *забастовкой признается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора*.

Обычно это проявляется в приостановке работы организации или ее обособленного структурного подразделения. Забастовкой считается и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т.п., хотя на практике они не применяются.

Забастовка ограничена во времени. Закон не предусматривает максимальной длительности забастовки, однако в решении об объявлении забастовки должна быть указана ее предполагаемая продолжительность (ст. 410 ТК).

Важной характеристикой забастовки является цель отказа от выполнения трудовых обязанностей. Лишь приостановление трудовой деятельности с целью урегулирования трудового конфликта может рассматриваться как забастовка. Акции, направленные на достижение иных целей, например, на изменение социально-экономической

политики правительства, не подпадают под признаки законодательно закрепленного определения забастовки. Поэтому политические забастовки, или забастовки солидарности, не регламентируются Кодексом.

♦ Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора провозглашено ст. 37 Конституции РФ, которая признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Оно может рассматриваться как производное от права на коллективные трудовые споры, т.е. это право возникает у работников и может реализоваться только в связи с наличием коллективного трудового спора. При рассмотрении индивидуального трудового спора забастовки недопустимы.

Характеризуя право на забастовку, необходимо подчеркнуть связь коллективных действий работников в защиту своих прав и охраняемых законом интересов с реализацией иных коллективных трудовых прав.

Право на забастовку МОТ связывает с одним из фундаментальных прав трудящихся — правом на объединение, а также правом на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений об условиях труда. Европейская социальная хартия (1996) прямо указывает на связь права на забастовку с коллективно-договорным процессом. Пункт 4 ст. 6 Хартии предусматривает право трудящихся (работников) и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов, включая право на забастовку. Возникновение конфликта интересов обычно связано с проведением коллективных переговоров о заключении коллективного договора или соглашения.

Важно подчеркнуть, что в основе своей право на забастовку — это коллективное право, предоставленное профсоюзу (коллективу работников). Коллектив в целом (или профсоюзная организация) наделен полномочиями принять решение об объявлении забастовки, сроках и форме ее проведения, продолжительности и т.д. (ст. 410 ТК). В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

Коллективный характер прекращения (приостановки) выполнения трудовых обязанностей вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, принять меры по урегулированию существующих разногласий.

Существует и индивидуальный аспект права на забастовку — право добровольно принять решение об участии или неучастии в забастовке.

♦ Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. В соответствии со ст. 5.40 **КоАП** такие действия, произведенные путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влекут за собой наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц — от 1000 до 2000 руб.

Право на забастовку предполагает наличие возможности (права):

✓ свободно принять решение об объявлении забастовки;

✓ свободно решить вопрос о форме и продолжительности забастовки, о выдвигаемых работодателю требованиях;

✓ беспрепятственно провести забастовку (обеспечивая при этом общественный порядок и не нарушая прав третьих лиц);

✓ приостановить или прекратить забастовку по решению органа, возглавляющего ее;

✓ пользоваться предусмотренными законодательством гарантиями (сохранение рабочих мест за бастующими работниками, запрещение локаута, запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке).

Возможность использования права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных обстоятельств и условий, свидетельствующих о невозможности разрешения спора иными методами.

Право на забастовку реализуется в установленном законом порядке (ст. 410-412 ТК) с соблюдением определенных условий, важнейшим из которых надо признать предварительное проведение примирительных процедур. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения им соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения рекомендаций трудового арбитража.

♦ Представители работодателей (руководители организаций, иные должностные лица, уполномоченные в соответствии с уставом, другими правовыми актами) *не имеют права принимать участие*

в организации и проведении забастовки. Это требование было введено в связи с получившими распространение «директорскими» забастовками. Указанные забастовки фактически организовывались руководителем предприятия или по его прямому указанию для решения проблем, связанных с государственным финансированием организации, выполнением и оплатой государственного заказа, получением государственных субсидий (иной помощи) и т.п. «Директорская» забастовка, формально проводимая в защиту трудовых прав или интересов работников, по существу была «адресована» органам исполнительной власти, которые призывались погасить задолженность по государственным заказам, оказать финансовую помощь предприятию, содействовать решению социальных проблем работников и т.п. Это своего рода косвенный способ давления на государство в интересах обеих сторон трудовых отношений, которые в этой ситуации объединяются.

Запрещение представителям работодателя организовывать забастовку и принимать в ней участие направлено на предотвращение недобросовестного использования этого способа коллективной защиты.

4.2. Рассматривая вопрос о праве работников организовать и провести забастовку, необходимо остановиться на закрепленных законодательством *гарантиях реализации этого права*. К ним относятся определение порядка проведения забастовки, полномочий органа, ее возглавляющего, и обязанностей работодателя и государственных органов в ходе проведения забастовки, а также закрепление правового положения работников в связи с проведением забастовки.

Участие работника в забастовке является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины (ст. 414 ТК). Забастовочные действия не должны служить основанием увольнения.

♦ Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции является одной из важнейших гарантий, предусмотренных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Законодательством, таким образом, установлен общий принцип недопущения умаления трудовых прав работника в связи с участием в забастовке. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (ст. 417 ТК).

Трудовые отношения в период забастовки продолжаются, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель соответственно освобождается от обязанности выплачивать заработную плату. Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке. Это общее правило. Однако из этого правила по соглашению сторон коллективного трудового спора могут быть сделаны исключения, а именно: работникам, участвующим в забастовке, можно установить компенсационные выплаты. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства.

Практика применения аналогичной нормы ранее действовавшего законодательства сложилась следующим образом. Профессиональные союзы в качестве одного из своих требований практически всегда выдвигали требование о сохранении среднего заработка на период забастовки. Как правило, в случае разрешения коллективного трудового спора это требование выполнялось.

♦ К гарантиям реализации конституционного права на забастовку надо отнести и *запрещение локаута*. Локаут представляет собой своего рода ответное действие работодателя на забастовку. Отказ от использования локаута можно расценивать как достижение российского трудового законодательства, свидетельствующее о приверженности государства идее социальной справедливости и усилении защитной функции трудового права.

Запрещение локаута обусловлено особенностями так называемых коллективных действий. Право на забастовку изначально было предоставлено работникам как «слабой стороне» трудовых отношений. Для того чтобы уравнять стороны коллективно-договорного процесса и смягчить экономическое давление работодателей, за работниками было закреплено преимущество — возможность прибегнуть к забастовке для защиты своих законных интересов. Применение локаута сводило бы это преимущество к нулю, а запрещение его применения восстанавливает определенное равновесие между участниками коллективного трудового спора.

Статья 415 ТК определяет локаут как увольнение по инициативе работодателя работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

К сожалению, в Трудовом кодексе не воспроизведена норма ст. 19 Федерального закона от 23.11.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[1], запрещавшая ликвидацию и реорганизацию организации, филиала или представительства в период разрешения коллективного трудового спора и проведения забастовки. Именно это положение было основной гарантией сохранения рабочих мест бастующих работников, поскольку увольнение в любом случае возможно лишь по основаниям, предусмотренным законом, а проведение ликвидации или реорганизации обусловлено лишь волеизъявлением органов управления или собственника имущества организации. Тем не менее при решении вопроса о квалификации действий работодателя, если есть сомнение относительно правомерности увольнения работников по п. 1 или 2 ст. 81 ТК, уместно ставить вопрос об истинных целях проведения мероприятий по ликвидации организации или сокращению численности (штата) работников. В том случае, когда судебными органами будет установлено, что эти мероприятия не вызывались экономическими или производственными причинами и единственной их целью являлось избавление от работников, принимающих участие в разрешении коллективного трудового спора или забастовке, увольнение работников по п. 1 или 2 ст. 81 ТК можно рассматривать как локаут.

В том случае, когда работник (работники) считают, что подверглись локауту, они могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. На них распространяются все предусмотренные трудовым законодательством гарантии, например оплата времени вынужденного прогула, если он имел место. Возможно и возмещение причиненного работнику морального вреда.

Статья 5.34 **КоАП** предусматривает *административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки* в виде штрафа в размере от 4000 до 5000 руб.

♦ Еще одна группа гарантий связана с охраной трудовых прав работников, не участвующих в забастовке. Поскольку в соответствии со ст. 17 Конституции РФ осуществление прав и свобод граждан не должно нарушать права и свободы других лиц, Трудовой кодекс (ст. 414) предусматривает гарантии не только для бастующих, но и для работников, которые в связи с забастовкой не имеют

[1] В настоящее время утратил силу.

возможности выполнять свою работу и получить заработок в полном размере.

В целях сохранения заработка работников, не участвующих в забастовке, работодатель вправе переводить их на другую работу с соблюдением правил ст. 72^2 ТК. В том случае, когда перевод невозможен, время простоя оплачивается не ниже $^2/_3$ тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК). Коллективно-договорными актами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат для указанной категории работников, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка или установление дополнительной компенсационной выплаты (например, в размере минимума оплаты труда).

➢ **5.** *Организация и проведение забастовки.* Забастовка представляет собой особый метод разрешения коллективного трудового спора, связанный с серьезными последствиями как для работодателей, так и для работников. Поэтому закон устанавливает специальную процедуру проведения забастовки — определенную последовательность действий, сроки и правила их выполнения. Несоблюдение этой процедуры влечет за собой признание забастовки незаконной.

Проведение забастовки включает несколько этапов:

1) принятие решения об объявлении забастовки;

2) объявление забастовки (предупреждение работодателя);

3) прекращение работы и проведение примирительных процедур;

4) приостановка забастовки в случае необходимости;

5) достижение соглашения (либо признание забастовки незаконной) и прекращение забастовки.

Остановимся вкратце на каждом из них.

♦ Решение об объявлении забастовки принимается с учетом требований ст. 410 ТК на общем собрании (конференции) работников организации (обособленного структурного подразделения, если коллективный трудовой спор возник в данном подразделении), индивидуального предпринимателя.

Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. Это может быть представительный орган, участвующий в коллективных переговорах (если спор возникает на стадии заключения коллективного договора, соглашения), представительный орган, заключивший коллективный договор,

соглашение (если спор возникает по поводу невыполнения условий договорных актов), либо представительный орган, действующий в организации и выдвинувший требования по поводу установления или изменения условий труда (вне связи с коллективно-договорным регулированием) либо учета мнения при принятии локальных нормативных актов.

Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе принять решение об объявлении забастовки в том порядке, который установлен их уставами. Однако решение об участии работников конкретного работодателя в такой забастовке должно быть принято на общем собрании (конференции).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины от общего числа работников. Иное правило установлено для конференции: кворум составляет $^{2}/_{3}$ делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки может быть принято, если за него проголосовала половина присутствующих на собрании (конференции). Закон не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое), собрание (конференция) работников вправе выбрать форму голосования.

Одновременно с решением об объявлении забастовки определяются основные условия ее проведения (дата и время начала забастовки, ее продолжительность и т.д.).

На работодателя возлагается обязанность оказать представительному органу работников содействие в проведении собрания (конференции): предоставить помещение, необходимые средства оргтехники и т.п. По соглашению сторон работодатель может освободить работников от работы на время проведения собрания (конференции) и т.п. Должностные лица организации не могут препятствовать проведению собрания, в том числе запретить нахождение в помещениях организации во внерабочее время, если это связано с участием в работе собрания.

Впервые в законодательстве предусмотрено право работников принять решение об объявлении забастовки путем опроса работни-

ков. Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (созыв конференции) невозможно, представительный орган может собрать подписи более половины работников организации, обособленного структурного подразделения или индивидуального предпринимателя.

Такая форма принятия решения о проведении забастовки может использоваться в исключительных случаях, например при разрешении спора работниками с разъездным характером работы, работниками транспортных предприятий, работниками, занятыми на работах вахтовым методом и т.п.

♦ Стадия объявления забастовки, по существу, сводится к предупреждению работодателя о предстоящей забастовке и согласованию (в необходимых случаях) минимума необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. На практике получило распространение извещение работодателя путем передачи копии решения об объявлении забастовки. Закон предусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение (ст. 410 ТК). К их числу относятся:

✓ описание предмета спора, т.е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки. Следует отметить, что на этапе объявления забастовки требования работников не могут быть изменены или дополнены. Это лишь те разногласия, по поводу которых стороны не смогли прийти к соглашению в ходе примирительных процедур;

✓ дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность;

✓ предполагаемое количество участников. Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники, даже проголосовавшие за ее объявление, могут отказаться от участия в ней. Поэтому список участников забастовки или точное их количество указать невозможно. Вместе с тем ориентировочные цифры должны быть сообщены работодателю, с тем чтобы обеспечить возможность организации производственного процесса на тех участках, где работники не бастуют;

✓ наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав;

✓ предложения по минимуму необходимых работ (услуг).

Руководитель организации, филиала или представительства или индивидуальный предприниматель, в свою очередь, должен известить о забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В период предупреждения руководство организации или ее обособленных структурных подразделений, индивидуальный предприниматель могут принять необходимые управленческие решения по предотвращению простоя работников, не желающих участвовать в забастовке, поставить в известность поставщиков и потребителей, предпринять иные меры, позволяющие сохранить деловые связи, конкурентоспособность и рентабельность работодателя. На практике к этим мерам иногда относят и прием на работу по срочным трудовым договорам работников, которые будут выполнять трудовые функции бастующих. Прямого запрета подобных действий нет. В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки. Международной организацией труда прием на работу других работников вместо участвующих в законной забастовке признается нарушением права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав[1].

♦ Третий этап характеризуется тем, что работники, принявшие решение об участии в забастовке, прекращают работу, а возглавляющий забастовку орган участвует в организации и проведении примирительных процедур. Проведение примирительных процедур — главная обязанность сторон коллективного трудового спора в период проведения забастовки (ст. 412 ТК). Стороны самостоятельно определяют, какие процедуры должны быть проведены, в каком порядке и в какие сроки. Уклонение от участия в примирительных процедурах во время забастовки влечет за собой ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК.

С учетом конституционных положений об осуществлении прав и свобод человека и гражданина без нарушения прав и свобод других лиц Трудовой кодекс формулирует иные обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки (ст. 412 ТК).

---

[1] См.: Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения. Женева: МОТ, 1996. Параграф 570, 574.

Прежде всего, должен соблюдаться общественный порядок, необходимо принять меры по сохранности имущества работодателя и других лиц (например, личного имущества работников, находящегося в организации), обеспечению гарантий жизни и здоровья граждан.

Указанные обязанности несет, прежде всего, организатор коллективных действий — орган, возглавляющий забастовку. Однако и работодатель, и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления должны прилагать усилия и координировать свои действия с целью недопущения злоупотребления своими правами и нарушения прав и свобод других лиц. В частности, в период забастовки должна быть обеспечена работа машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

♦ Международная организация труда считает правомерным установление такого рода требований для бастующих. Это так называемый *минимум работ, обеспечивающих безопасность*. Он устанавливается для того, чтобы предотвратить гибель и причинение вреда здоровью людей, несчастные случаи на производстве, разрушение и порчу машин и оборудования.

Одной из важнейших обязанностей работников в ходе проведения забастовки является обеспечение минимума необходимых работ (услуг). Выполнение этой обязанности необходимо для реализации права на забастовку без нарушения прав и свобод других лиц, т.е. соблюдения конституционных требований.

Минимум необходимых работ (услуг) — это перечень работ (или услуг), которые должны осуществляться бастующими в период забастовки для того, чтобы не нарушать права и законные интересы других граждан. Он устанавливается в таких организациях (их филиалах или представительствах), работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Для определения организаций и производств, где необходимо предусматривать минимум необходимых работ (услуг), важно учитывать позицию МОТ, которая относит к жизненно важным службам в строгом смысле слова больницы, организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой, предприятия связи и контроля за воздушным движением. Однако указанные организации не исчерпывают перечня предприятий, производств, служб, где возможно установление минимума необходимых работ

(услуг). На практике к ним относят медицинские учреждения, предприятия связи, транспорта, предприятия по производству, транспортировке, распределению электроэнергии, газа, воды, некоторые коммунальные службы и т.д. Например, требуется определение и соблюдение минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки работниками тепловой электростанции, авиадиспетчерами (определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 09.07.97), водителями скорой медицинской помощи (решение Свердловского областного суда от 14.03.97 по делу № 3-5-1997 по иску администрации МП «Медавтотранс» к свободному профсоюзу МП «Медавтотранс», возглавляющему забастовку трудового коллектива МП «Медавтотранс», о признании забастовки незаконной).

Международная организация труда считает допустимым установление минимума необходимых работ (услуг) для работников организаций, осуществляющих паромную переправу на островах, работников портов, метро, железных дорог, почты и телеграфа, банков, нефтяной промышленности, национального монетного двора и др.

Требование законодательства об определении минимума необходимых работ (услуг) в ряде организаций по существу расширяет возможности работников по реализации права на забастовку, поскольку допускает проведение забастовки в тех организациях и производствах, где ранее они были запрещены.

В соответствии со ст. 412 ТК перечни необходимых работ (услуг) разрабатываются на трех уровнях: федеральном (в каждой отрасли (подотрасли) экономики; уровне субъекта РФ (на основе федеральных отраслевых перечней) и непосредственно у индивидуального предпринимателя, в организации (филиале, представительстве), где проводится забастовка.

На локальном уровне минимум необходимых работ (услуг) определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе федерального и регионального перечней в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики. Соглашение о минимуме необходимых работ (услуг) должно быть достигнуто до начала забастовки — в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Примером обеспечения минимума необходимых услуг

может служить соблюдение установленного по соглашению графика работы поликлиники в ходе забастовки медицинского персонала. Допустим, каждый день бастующие обеспечивают проведение приема пациентов с 9.00 до 13.00, выполняя при этом срочные назначения.

Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные на выполнение минимума необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 414 ТК. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Выполнение минимума работ (услуг) в полном объеме чрезвычайно важно, так как в противном случае забастовка может быть признана незаконной.

♦ Приостановка забастовки — факультативная стадия, ее может и не быть.

Решение о приостановке принимает орган, возглавляющий забастовку, например, для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Приостановку забастовки не следует путать с ее прекращением. Это временная мера, используемая, как правило, с заранее определенным сроком. Истечение срока связывается с установленной календарной датой или каким-либо событием.

Возможность возобновления забастовки не обусловлена какими-либо условиями. Представитель работников должен лишь предупредить о возобновлении забастовки работодателя и государственный орган не позднее чем за 3 рабочих дня.

Приостановка забастовки допускается и в том случае, когда создается непосредственная угроза жизни и здоровью людей. Решение по такому вопросу принимает суд.

Третий случай приостановки забастовки — существование угрозы обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных территорий. В подобных ситуациях забастовку приостанавливает Правительство РФ.

♦ Завершение забастовки связано с достижением соглашения о разрешении коллективного трудового спора либо с признанием забастовки незаконной.

➢ **6.** *Предупредительная забастовка.* Законодательством предусмотрен особый вид забастовки — предупредительная. Предупреди-

тельная забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

Принять решение об объявлении предупредительной забастовки может представитель работников, участвующий в примирительных процедурах. Он же возглавляет забастовку. Общее собрание (конференцию) в этом случае созывать не надо.

О предупредительной забастовке работодатель извещается в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня (ч. 6 ст. 410 ТК).

➢ **7.** *Незаконная забастовка.* Право на забастовку, как и любое конституционное право, может быть ограничено в тех случаях, когда это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55 Конституции РФ).

В статье 55 Конституции РФ «указаны ценности, отрицание которых равнозначно злоупотреблению правами и свободами человека и гражданина»[1]. Именно для предотвращения злоупотребления правом на забастовку Трудовым кодексом введены некоторые ограничения. В связи с этим появляется понятие «незаконная забастовка».

Незаконной считается забастовка, объявленная (проведенная) с нарушением правил и условий проведения забастовки.

7.1. Основания признания забастовки незаконной предусмотрены ст. 413 ТК.

♦ Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К числу таких нарушений необходимо отнести:

✓ нарушение сроков, предусмотренных ст. 400, 401, 402, 403, 404, 410 ТК;

[1] Комментарий к Конституции Российской Федерации. М.: Юристъ, 2002. С. 416.

✓ объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

✓ проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

✓ объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК;

✓ невыполнение требований ст. 412 ТК об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

✓ организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК) и др.

Это основание может быть применено к забастовке любой категории работников.

♦ Вторым основанием признания забастовки незаконной является введение военного или чрезвычайного положения. Оно также распространяется на работников любых организаций. При этом надо иметь в виду, что ограничения на проведение забастовок устанавливаются в соответствии с соответствующими федеральными конституционными законами. Так, в соответствии со ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования.

Эти ограничения предусматриваются Указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

Решение о введении ограничений принимается Президентом самостоятельно либо по ходатайству коменданта территории, на которой введено чрезвычайное положение (ст. 18 Закона).

Разрешение коллективного трудового спора, возникшего или продолжающегося в период действия чрезвычайного положения, если указом Президента РФ установлены упомянутые ограничения, должно быть отложено или завершено на дозабастовочной стадии рассмотрения.

При введении военного положения согласно ст. 7 Федерального конституционного закона от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном

положении» для всех работников запрещается проведение забастовок.

♦ Третьим основанием признания забастовки незаконной является ее объявление работниками, для которых защита их прав и законных интересов путем проведения забастовки запрещена независимо от обстоятельств. К таким работникам относятся:

✓ работники органов и организаций Вооруженных Сил РФ (военнослужащие не состоят в трудовых отношениях и не обладают правом на забастовку);

✓ работники других военных, военизированных и других формирований и организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

✓ работники правоохранительных органов;

✓ работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;

✓ работники станций скорой и неотложной медицинской помощи.

Запрещая работникам указанных органов и организаций проведение забастовки, законодатель исходит из того, что приостановка их деятельности всегда влечет за собой возможность возникновения угрозы важным и охраняемым интересам общества, поэтому работникам этих организаций проведение забастовки запрещено независимо от наличия других обстоятельств.

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам. Согласно ч. 1 ст. 413 ТК это организации, осуществляющие энергообеспечение, отопление, тепло-, водо- и газоснабжение; предприятия авиационного, железнодорожного и водного транспорта; связи; больницы.

7.2. Используя конституционную формулировку, Трудовой кодекс устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными):

1) принадлежность к определенной категории работников;

2) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии приме-

няются одновременно. Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и охраной конституционных ценностей.

♦ При решении вопроса о признании забастовки незаконной на основании критериев, предусмотренных ст. 413 ТК, необходимо учитывать, что ограничения права на забастовку объективно обусловлены характером деятельности указанных категорий работников и возможными последствиями прекращения ими работы. Однако в каждом конкретном случае подлежит специальному исследованию факт существования угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, поскольку именно наличие такой угрозы позволяет сделать вывод о том, что могут быть нарушены конституционно охраняемые общественные интересы.

Ограничения на проведение забастовки могут быть установлены федеральными законами (ч. 2 ст. 413 ТК). Несоблюдение установленных ограничений также является основанием для признания забастовки незаконной.

Используя предусмотренное Конституцией РФ право, федеральный законодатель ввел некоторые ограничения права на забастовку. К ним, в частности, относятся:

✓ недопущение забастовок авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 Воздушного кодекса РФ);

✓ запрещение организации забастовок и участия в их проведении сотрудникам федеральной фельдъегерской связи (ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 17.12.94 № 67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи»);

✓ недопущение забастовок работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Федерального закона от 21.11.95 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии») и некоторые другие.

Ограничение организации и проведения забастовок предусмотрено и для некоторых категорий работников железных дорог (в соответ-

ствии с перечнем профессий, определяемым федеральным законом (п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»)).

Работники, для которых установлены ограничения на проведение забастовки, пользуются правом использовать другие средства разрешения коллективного трудового спора. Помимо попытки урегулировать разногласия путем примирительных процедур они могут обратиться в Правительство РФ.

Таким образом, запрещение организации и проведения забастовок для некоторых категорий работников компенсируется возможностью применения других способов разрешения коллективных трудовых споров, что в полной мере соответствует сложившимся в международном трудовом праве представлениям о недопустимости полного запрета коллективных действий работников, необходимости создать механизмы, обеспечивающие эффективное урегулирование трудового конфликта.

7.3. Забастовка признается *незаконной* по решению суда. Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономной области и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 **Закона о прокуратуре**).

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Этот орган участвует в процессе рассмотрения дела о признании забастовки незаконной как представитель работников (ответчик), владеет информацией о совершаемых процессуальных действиях, представленных доказательствах и о принятом решении. Он несет обязанность проинформировать работников о вынесенном судом решении.

Орган, возглавляющий забастовку, обязан немедленно (в день вынесения решения) довести до сведения работников мнение суда о законности объявленной забастовки. Это имеет существенное значение в случае признания забастовки незаконной, поскольку работники должны на следующий день после принятия решения прекратить ее.

Признание забастовки незаконной влечет за собой немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации коллективный

трудовой спор должен разрешаться иными способами — путем возобновления примирительных процедур, обращения в Правительство РФ.

Если основанием признания забастовки незаконной послужило нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора, работники могут попытаться объявить забастовку еще раз, исправив допущенные нарушения. Например, решение об объявлении забастовки было принято общим собранием, на котором в нарушение требований ст. 410 ТК присутствовало менее половины работников. После признания забастовки незаконной и возобновления работы представительный орган работников может вновь созвать общее собрание, чтобы принять решение о проведении забастовки в строгом соответствии с законодательством.

Не исключен и такой вариант — после признания забастовки незаконной требования работников остаются неудовлетворенными и уже не рассматриваются, коллективный трудовой спор прекращается. В конечном счете решение о судьбе конкретного трудового спора принимают работники (их представительный орган).

ГЛАВА XV. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 17 и ст. 45 Конституции РФ).

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников согласно ст. 352 ТК являются:

✓ самозащита трудовых прав;

✓ защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

✓ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

✓ судебная защита.

В числе названных способов защиты трудовых прав работников главная роль принадлежит государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, поскольку этот способ защиты трудовых прав работников позволяет не только восстанавливать нарушенные права, но и предупреждать такие нарушения, а также применять соответствующие меры государственного воздействия к лицам, допустившим нарушение трудовых прав работников.

§ 1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

К органам, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ст. 353 ТК относятся:

✓ федеральная инспекция труда;

✓ федеральные органы исполнительной власти по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности;

✓ федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, наделенные функциями внутриведомственного государственного контроля в подведомственных организациях;

✓ Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Государственная защита трудовых прав работников при осуществлении указанными органами государственного надзора и контроля обеспечивается путем предупреждения и пресечения нарушений трудового законодательства и требований охраны труда, а также путем принятия мер по восстановлению нарушенных трудовых прав работников и привлечению к ответственности должностных лиц, допустивших соответствующие правонарушения.

➢ **1.** Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда (ч. 1 ст. 354 ТК).

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение указанного надзора и контроля, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Федеральная служба находится в ведении Минздравсоцразвития России и осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, непосредственно и через свои территориальные органы.

Как единая централизованная система, включающая помимо Федеральной службы по труду и занятости также государственные инспекции труда, федеральная инспекция труда наделена в соответствии со ст. 356 ТК следующими основными полномочиями:

✓ осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

✓анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

✓осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

✓направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

✓осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

✓обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

✓анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно и другие полномочия.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченной на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — *главный государственный инспектор труда* РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК).

Непосредственную деятельность по проведению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на всей территории России осуществляют *государственные инспекторы труда*.

В соответствии со ст. 357 ТК они имеют право:

✓в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;

✓ запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий; предъявлять работодателям (их представителям) предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложением о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

✓ направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

✓ выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда и др.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих правомочий являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК).

Вместе с этим на государственных инспекторов возложены определенные обязанности. Так, при осуществлении надзорно-контрольной деятельности они должны соблюдать законодательство; хранить государственную, служебную, коммерческую и иные тайны, ставшие им известными при выполнении своих полномочий, как в период их работы, так и после ее оставления; держать в тайне источник всякой жалобы по поводу нарушений законодательства о труде и охране труда; воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением и он не желает разглашения сведений о себе (ст. 358 ТК).

Решения государственных инспекторов труда и иных должностных лиц федеральной инспекции труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

➢ **2.** Наряду с органами федеральной инспекции труда государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению

работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), созданная путем передачи ей функций по контролю и надзору, осуществляемых в соответствующих сферах деятельности другими государственными органами.

♦ Согласно Положению о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденному постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 401, служба, в частности, является:

органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии;

специально уполномоченным органом в области промышленной безопасности;

органом государственного горного надзора;

органом государственного энергетического надзора.

Руководство деятельностью данной Федеральной службы (далее — Ростехнадзор) осуществляется Правительством РФ.

Ростехнадзор осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

На Ростехнадзор возложено выполнение функций по контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраной недр, промышленной безопасностью, безопасностью при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

Реализуя указанные функции, Ростехнадзор вправе осуществлять контроль и надзор:

за соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасностью (на объектах использования атомной энергии);

соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, изготовлении, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах;

соблюдением в пределах своей компетенции требований безопасности в электроэнергетике;

безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами;

соблюдением требований пожарной безопасности на подземных объектах и при ведении взрывных работ;

соблюдением собственниками гидротехнических сооружений и эксплуатирующими организациями норм и правил безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, за исключением гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления, и т.д.

Помимо указанных полномочий, Ростехнадзор осуществляет лицензирование разнообразной деятельности в контролируемой сфере, выдает разрешение на применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах, на применение взрывчатых материалов промышленного назначения и на ведение работ с этими материалами, проводит проверки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства РФ, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности. Ростехнадзор имеет право запрашивать и получать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решения по вопросам, отнесенным к ее компетенции, проводить в пределах своей компетенции необходимые расследования и применять предусмотренные законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, а также меры по ликвидации последствий указанных нарушений.

♦ К числу законодательных актов, в которых закреплены соответствующие меры воздействия, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений обязательных требований в установленной сфере деятельности относятся, например, федеральные законы от 21.11.95 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии», от 21.07.97 № 117-ФЗ «О безопасности гидротехнических сооружений» и др. Так, в ст. 16 Федерального закона от 21.07.97 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» предусмотрено, что должностные лица федерального органа исполнительной власти, специально уполномоченного в области промышленной безопасности, при исполнении своих должностных обязанностей имеют право выдавать организациям, эксплуатирующим опасные производственные объекты, предписания об устранении выявленных нарушений требований промышленной безопасности; давать в пределах своих полномочий указания в области промышленной безопасности, в том числе о необходимости осуществления экспертизы промышленной безопасности зданий и сооружений на опасном производственном объекте и технических устройств, применяемых на таком объекте; давать указания о выводе людей с рабочих мест в случае угрозы жизни и здоровью работников; привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством, лиц, виновных в нарушениях требований промышленной безопасности, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности; осуществлять иные предусмотренные законодательством действия, направленные на обеспечение промышленной безопасности.

➢ **3.** Государственная защита конституционного права работников на охрану их здоровья в процессе труда помимо организации государственного надзора и контроля за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах промышленности обеспечивается также осуществлением *государственного санитарно-эпидемиологического надзора*. Такой надзор представляет собой деятельность по предупреждению, обнаружению, пресечению нарушений законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в целях охраны здоровья населения и среды обитания.

Указанную деятельность осуществляют органы и учреждения, представляющие собой единую федеральную централизованную систему. Эта система включает в себя:

✓ федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

✓ территориальные органы, созданные в установленном порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах РФ, муниципальных образованиях и на транспорте;

✓ структурные подразделения федеральных органов исполнительной власти по вопросам обороны, внутренних дел, безопасности, юстиции, контроля за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор соответственно в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности и иного специального назначения;

✓ федеральные государственные научно-исследовательские и иные учреждения, осуществляющие свою деятельность в целях обеспечения государственного санитарно-эпидемиологического надзора в РФ.

♦ Согласно Положению о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утвержденному постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322, эта Служба находится в ведении Минздравсоцразвития России. Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Руководитель этой Службы — Главный государственный санитарный врач РФ.

Служба осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями; выдает лицензии на осуществление деятельности в области использования источников ионизирующего излучения; регистрирует впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготовленные на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных

средств) и другие полномочия. Названная служба вправе пресекать факты нарушения законодательства в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных санитарных норм и правил.

При выявлении нарушений санитарного законодательства, создающих угрозу возникновения распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), должностные лица органов санитарно-эпидемиологического надзора вправе в установленном законом порядке принимать меры по приостановлению: проектирования, строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов и ввода их в действие; эксплуатации объектов, производственных цехов и участков, помещений, зданий, сооружений, оборудования, транспортных средств, выполнения отдельных видов работ и оказания услуг; разработки, производства, реализации и применения (использования) продукции и т.д.

Помимо этого, должностные лица, осуществляющие санитарно-эпидемиологический надзор, вправе временно отстранять от работы граждан, являющихся носителями возбудителей инфекционных болезней и могущих быть источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты; рассматривать дела о санитарных правонарушениях, налагать административные взыскания, передавать материалы в следственные органы для возбуждения уголовных дел, представлять вышестоящим должностным лицам или органам управления предложения о применении мер дисциплинарного воздействия.

Действия (бездействие) должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, могут быть обжалованы в вышестоящий орган государственного санитарно-эпидемиологического надзора, Главному государственному санитарному врачу РФ или в суд.

Подача жалобы не влияет на исполнение обжалуемого действия, если оно не приостанавливается решением суда. Детально полномочия должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, определены ст. 46-54 Федерального закона от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

♦ В целях развития системы специализированного санитарно-эпидемиологического надзора и медико-санитарного обеспечения работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда согласно Указу Президента РФ от 11.10.2004 № 1304 образовано Федеральное медико-биологическое агентство. Положение о названном агентстве утверждено постановлением Правительства РФ от 11.04.2005 № 206.

В соответствии с Положением о нем Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда (в том числе при подготовке и выполнении космических полетов по пилотируемым программам, проведении водолазных и кесонных работ) по перечню, утверждаемому Правительством РФ. Это агентство находится в ведении Минздравсоцразвития России.

♦ Работники органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполняющие обязанности по осуществлению государственного надзора, независимы и подчиняются только закону (ст. 366-369 ТК).

Требования к организации и проведению мероприятий по государственному контролю (надзору) установлены **Законом о защите прав юридических лиц и предпринимателей** и предусматривают, что мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля (надзора) и только тем лицом, которое указано в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз и т.д., срок мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на месяц.

В целях проверки выполнения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований органом государственного контроля (надзора) в пределах своей компетенции проводятся плановые мероприятия по контролю.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора)

плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в два года. В отношении субъекта малого предпринимательства плановое мероприятие по контролю может быть проведено не ранее чем через три года с момента его государственной регистрации.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Внеплановые мероприятия по контролю проводятся органами государственного контроля (надзора) также в случаях:

получения информации от юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;

возникновения угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, повреждения имущества других юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей и в некоторых других случаях.

При проведении мероприятий по контролю должностные лица органов государственного контроля (надзора) *не вправе*:

✓ проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого действуют должностные лица;

✓ осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий по контролю должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей;

✓ требовать представления документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не являются объектами мероприятий по контролю и не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;

✓ превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю и др.

Должностные лица органов государственного контроля (надзора) при проведении мероприятий по контролю обязаны: посещать объекты (территории и помещения) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в целях проведения мероприятия по контролю только во время исполнения служебных обязанностей при предъявлении служебного удостоверения и распоряжения органов государственного контроля (надзора) о проведении мероприятия по контролю; знакомить должностных лиц юридического лица или индивидуального предпринимателя либо их представителей с результатами мероприятий контроля (ст. 7-8, 11 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

Статьей 1 указанного Закона установлено, что его положения не применяются к отношениям, связанным с *проведением контроля безопасности при использовании атомной энергии*; *контроля объектов, признаваемых опасными в соответствии с законодательством РФ, а также особо важных и режимных объектов*, перечень которых устанавливается Правительством РФ, и некоторым другим отношениям, связанным с проведением контроля.

♦ Наряду с государственным надзором и контролем, осуществляемыми органами государственного надзора и контроля во всех организациях РФ либо в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, проводится внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Такой контроль осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления в подведомственных им организациях в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 3 ст. 353 ТК).

➢ **4.** Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с **Законом о прокуратуре** осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

При осуществлении своих функций органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением законности в соответствующих сферах, не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность организаций.

Проверка исполнения законов и соблюдения прав и свобод человека и гражданина, включая право на труд, проводится на основании

поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения закона, требующих принятия мер прокурором, а также заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушении прав и свобод человека и гражданина. При этом прокурор вправе по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения органов исполнительной власти РФ, представительной и исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, а также в помещения организаций и требовать от руководителей и других должностных лиц предоставления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений, проверять заявления, жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод граждан, разъяснять гражданам порядок защиты их прав и свобод, принимать меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина и т.д.

Если установлен факт нарушения закона либо принятия акта, нарушающего права человека и гражданина, выявлены другие факты нарушения законности в указанной сфере, прокурор или его заместитель могут принести протест на акт, нарушающий закон или права человека, или внести представление об устранении нарушений.

Протест приносится в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган (или вышестоящему должностному лицу), или в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством РФ. Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в 10-дневный срок с момента его поступления, а если протест принесен на решение представительного (законодательного) органа субъекта РФ или органа местного самоуправления — на ближайшем заседании. При исключительных обстоятельствах, требующих немедленного устранения нарушения закона, прокурор вправе сократить 10-дневный срок. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщается прокурору в письменной форме (ст. 23 **Закона о прокуратуре**).

Представление об устранении нарушений закона вносится в правомочный орган или должностному лицу и подлежит безотлагательному рассмотрению. В пределах месяца с этого дня должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих. О результатах принятых мер прокурору сообщается в письменной форме. Если его представление рассматривает коллегиальный орган, прокурор извещается о дне заседания (ст. 24 **Закона о прокуратуре**).

В случаях, когда нарушение трудовых прав работника имеет характер административного правонарушения, прокурор возбуждает производство об административном правонарушении или незамедлительно сообщает о правонарушении и передает материалы проверки в орган или должностному лицу, которые полномочны рассматривать дела.

При наличии оснований полагать, что имело место преступное нарушение законодательства о труде или требований охраны труда, прокурор возбуждает уголовное дело и принимает меры к тому, чтобы виновные были подвергнуты уголовному преследованию в соответствии с законом.

В случае нарушения интересов работника, защищаемых в суде, когда пострадавший по состоянию здоровья, по возрасту или иным причинам не может лично отстаивать в суде или арбитражном суде свои права или когда нарушены права значительного числа работников либо в силу иных обстоятельств нарушение приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет и поддерживает в суде или арбитражном суде иск в интересах пострадавших.

§ 2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Значительная роль в защите трудовых прав и законных интересов работников принадлежит профессиональным союзам.

Профессиональные союзы — это добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами (п. 1 ст. 2 **Закона о профсоюзах**).

Трудовым кодексом и указанным Законом профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации для осуществления своей защитной функции наделены правом представлять и защищать права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения; участвовать в установленном порядке в определении работодателем систем оплаты труда, форм материального поощрения и норм труда; добиваться улучшения условий и охраны труда; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров и многими другими правами.

Одним из важнейших способов защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников является осуществление ими согласно ст. 370 ТК профсоюзного (общественного) контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Закрепленные ст. 370 ТК полномочия профессиональные союзы осуществляют через свои органы (профкомы и другие звенья профсоюзной системы), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и собственные правовые и технические инспекции труда. В своей деятельности они руководствуются законодательством РФ по вопросам труда и актами соответствующих профсоюзных органов.

На уровне организаций профсоюзный контроль осуществляется уполномоченными профсоюзного комитета по охране труда, избираемыми на общем собрании работников структурного подразделения.

Правовые и технические инспекции труда профсоюзов создаются общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями и действуют в соответствии с положениями, утверждаемыми этими профсоюзами и их объединениями. Помимо этого, правовые и технические инспекции труда могут создаваться межрегиональными, а также территориальными объединениями организаций профсоюзов, действующими на территориях субъектов РФ. Их полномочия определяются положениями, принимаемыми в соответствии с типовыми положениями соответствующих общероссийских объединений профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов, избираемые на общем собрании трудового коллектива из числа своих работников, имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организациях и профсоюзные инспекторы труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы и профсоюзные инспекторы труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством (п. 3 и 4 ст. 20 **Закона о профсоюзах**).

Работодатель обязан создавать необходимые условия для осуществления деятельности профсоюзов, в том числе по контролю в сфере охраны труда.

§ 3. Самозащита работниками своих трудовых прав

➢ **1.** Самозащита — новый для трудового законодательства способ защиты трудовых прав. *Самозащита проявляется в отказе работника выполнять порученную ему работу в целях восстановления нарушенного трудового права (прав) без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.*

Самозащита возможна в случае грубого нарушения трудовых прав работника, прямо предусмотренного законом: поручения работнику работы, не предусмотренной трудовым договором; возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работника (ст. 379 ТК).

Очевидно, можно говорить об использовании права на самозащиту и в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 220 ТК), а также в случае задержки

выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК), хотя некоторые специалисты рассматривают последний случай как самостоятельное правовое явление[1]. По нашему мнению, отказ от выполнения трудовых обязанностей, когда он вызван грубым нарушением трудовых прав работника и имеет целью восстановление этих прав, должен признаваться самозащитой. При анализе подобных правовых явлений ключевыми аспектами являются: предоставление работнику права на такие действия, т.е. их законность; обусловленность отказа от выполнения трудовых обязанностей нарушением права (прав) работника; целенаправленность таких действий (стремление восстановить нарушенные права). Такие технико-юридические особенности, как использование в различных статьях Трудового кодекса разной терминологии, наличие (или отсутствие) в отдельных статьях характеристики выполняемой работы и т.п., имеют второстепенное значение и не могут быть положены в основу разграничения базовых понятий трудового права.

Работник может отказаться и от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК). Это тоже можно рассматривать как самозащиту.

Надо подчеркнуть, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконного перевода, например, осуществленного без письменного согласия работника, перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, если такие условия труда не были предусмотрены в трудовом договоре (ст. 72, 72^1, 72^2 ТК). Если же перевод осуществляется в соответствии с законодательством, например, работодатель использует свое право на временный перевод в случае производственной аварии (ст. 72^2 ТК) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, работник не имеет права отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью. Например, в соответствии с Федеральным законом от 22.08.95 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» все работники профессиональных

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 434-436.

аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований должны неукоснительно выполнять приказы и распоряжения, отдаваемые руководителями указанных служб и формирований (ст. 11). В силу особого характера выполняемой работы они не могут отказаться от выполнения своих обязанностей даже в том случае, когда это создает угрозу их жизни и здоровью.

➢ **2.** Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. *Самозащита — это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника* (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

Забастовка же представляет собой *отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора*, т.е. направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом — общим собранием (конференцией) работников организации.

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора, прибегнуть к судебной защите и осуществлению надзора в этом случае невозможно. В ходе забастовки должны проводиться примирительные процедуры.

И наконец, самозащита трудовых прав и забастовка различаются по своим правовым последствиям. Отказ от выполнения работы в порядке самозащиты может длиться до устранения нарушения трудовых прав. Результатом такого отказа может быть только восстановление нарушенного права работника. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглашения об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Возможно и прекращение забастовки по решению органа, ее возглавляющего, без достижения соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

➢ **3.** Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако по отношению к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы может осуществляться лишь после истечения 15 дней со дня, установленного для выдачи заработной платы, и письменного извещения работодателя (ст. 142 ТК).

Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей.

➢ **4.** В связи с реализацией права работника на самозащиту на практике возникают два серьезных вопроса.

♦ Первый — об оплате периода приостановления выполнения трудовых обязанностей, второй — о необходимости присутствия работника на рабочем месте.

Порядок и размер оплаты периода, когда работник не работал в связи с необходимостью защитить свои трудовые права, определен по отношению лишь к конкретным видам самозащиты. Например, для случаев защиты права на труд, отвечающий требованиям охраны труда (ст. 219, 220 ТК), установлена оплата за простой не по вине работника. Видимо, правильнее было бы в этом случае оплачивать приостановку выполнения трудовых обязанностей как простой по вине работодателя в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК, поскольку работодатель не выполнил обязанностей, возложенных на него трудовым законодательством.

В то же время по отношению к случаям незаконного перевода на другую работу такой подход вряд ли применим, поскольку работник фактически лишается возможности трудиться. По сложившейся практике при восстановлении незаконно переведенного работника на прежней работе ему оплачивается время вынужденного прогула (ст. 72, 394 ТК).

По отношению к некоторым случаям самозащиты, например при приостановке работы в связи с задержкой заработной платы, никаких гарантийных выплат не предусмотрено, что существенно снижает значение этого способа защиты трудовых прав.

♦ Второй вопрос, возникающий на практике, связан с определением режима пребывания работника на рабочем месте в случае реализации права на самозащиту. Закон не предусматривает каких-либо правил и требований на этот счет (исключением является лишь ст. 142 ТК). В связи с этим представляется правильным решать этот вопрос в соответствии с правилами внутреннего распорядка или по согласованию между работником и работодателем.

➢ **5.** Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не влечет за собой прекращения трудового правоотношения и умаления или ограничения прав работника, ст. 379 ТК специально предусматривает, что на время отказа работника от выполнения работы за ним сохраняются все трудовые права.

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или федеральную инспекцию труда.

§ 4. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

➢ **1.** В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ст. 362 ТК, несут ответственность в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами[1].

[1] В Трудовой кодекс включены и другие статьи об ответственности за нарушение требований законодательства о труде: об ответственности сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах,

Ответственность за нарушение правовых норм — *это юридическая ответственность. Такая ответственность устанавливается государством и выражается в обязанности должностного лица претерпеть предусмотренное законодательством наказание (личные или имущественные лишения) за противоправное и виновное действие (бездействие).*

Противоправным признается поведение должностного лица, когда он, применяя трудовое законодательство, нарушает права работника, например привлекает работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях, когда такое согласие необходимо в силу закона. Противоправное поведение является виновным, если должностное лицо действовало умышленно или по неосторожности.

➢ **2.** Согласно ст. 419 ТК лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

♦ *Дисциплинарная ответственность* выражается в применении к лицам, допустившим виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, в том числе обязанности по соблюдению законодательства о труде, мер взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами либо уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

К дисциплинарной ответственности может быть привлечен лишь работник, который состоит с организацией в трудовых отношениях.

Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем (руководителем) организации. Другие должностные лица могут применять их только в случаях, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.)[1].

Привлечение к дисциплинарной ответственности может иметь место как по инициативе работодателя (руководителя) (ст. 193 ТК), так и в соответствии с обязательными для исполнения предписаниями

за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением и другие действия (ст. 54, 55), а также за уклонение представителей работодателя от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (ст. 416).

[1] О дисциплинарной ответственности см. § 4 главы XI учебника.

государственных инспекторов труда (ст. 357 ТК). Кроме того, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников в недельный срок.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 и ч. 2 ст. 370 ТК).

♦ *Материальную ответственность* работодатель несет перед работниками за материальный ущерб, причиненный им в результате незаконного лишения их возможности трудиться. Так, согласно ст. 234 ТК работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В силу ст. 236 ТК при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном размере.

♦ *Гражданско-правовая ответственность* работодателя перед работниками за нарушение трудового законодательства имеет место в тех случаях, когда он за указанное нарушение несет ответственность по нормам не трудового, а гражданского законодательства. Например, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом в денежной форме на основании ст. 151 и 1101 **ГК**.

♦ *Административная ответственность* — это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения: противоправного, виновного действия (бездействия), применяемого в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Наиболее распространенными административными правонарушениями в сфере труда являются посягательства на трудовые права граждан. К указанным правонарушениям относятся любые нарушения трудовых прав работников, предоставленных им Конституцией РФ, Трудовым кодексом, другими законами, а также предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами (например, необоснованный отказ в заключении трудового договора, перевод работника на другую постоянную работу без его согласия, привлечение беременной женщины или лица моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, отказ работникам в выдаче молока или лечебно-профилактического питания на работах с вредными условиями труда; поручение работнику выполнения задания без предварительного проведения полагающегося инструктажа по охране труда либо нарушение других требований охраны труда).

За совершение административных правонарушений в сфере занятости могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

✓ предупреждение;

✓ административный штраф;

✓ дисквалификация;

✓ административное приостановление деятельности.

Нарушение законодательства о труде и охране труда, согласно ст. 5.27 **КоАП**, влечет за собой наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 тыс. до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. К должностным

лицам организаций относятся руководители и другие работники, совершившие указанные нарушения в связи с выполнением ими организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды, а также в других случаях, указанных в ст. 3.12 **КоАП**.

Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, предусмотренных особенной частью **КоАП**, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания. Названный вид административного наказания устанавливается на срок до 90 суток. Исполнение данного наказания может быть досрочно прекращено судьей, если устранены обстоятельства, послужившие основанием для его назначения.

Административная ответственность, привлечение к которой осуществляется должностными лицами федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда, установлена также за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их

заключения (ст. 5.28 **КоАП**); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29); необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30); нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31); за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32); невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 5.33); увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34); принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого (ст. 5.40); отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (ч. 1 ст. 5.42); необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного (ч. 2 ст. 5.42); сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5.44). За совершение указанных правонарушений предусмотрено наложение административного штрафа.

Административная ответственность за нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов и субъекты такой ответственности предусмотрены ст. 9.1 **КоАП**.

Меры государственного принуждения в виде административного наказания предусмотрены и за многие другие административные правонарушения, например за ввод в эксплуатацию топливо- и энергопотребляющих объектов без разрешения органов, осуществляющих государственный надзор на указанных объектах (ст. 9.9 **КоАП**); за нарушение правил пользования топливом и энергией, правил устройства, эксплуатации топливо-энергопотребляющих установок, тепловых сетей, объектов хранения, содержания, реализации и транспортировки энергоносителей, топлива и продуктов его переработки (ст. 9.11 **КоАП**) и др.

Административная ответственность в сфере труда установлена также за нарушение организациями санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических норм и правил, нарушение санитарно-

эпидемиологических требований эксплуатации общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта (ст. 6.3 и 6.4 **КоАП**).

♦ *Уголовная ответственность* заключается в том, что лицо, виновное в совершении преступления, обязано понести наказание — меру государственного принуждения, назначаемую по приговору суда, заключающуюся в лишении или ограничении его прав и свобод.

Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установлена, например, за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136 **УК**); за нарушение правил охраны труда (ст. 143 **УК**); за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 **УК**); за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145^1 **УК**) и за другие нарушения.

Субъектом указанного нарушения может быть лишь руководитель организации.

В статьях 215, 216-218 **УК** предусмотрена ответственность соответственно за нарушение: правил безопасности на объектах атомной энергетики; правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ; правил безопасности на взрывоопасных объектах; правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий.

Субъектами названных преступлений могут быть как руководители организаций и другие работники, на которых возложена обязанность по обеспечению соблюдения правил безопасности, так и лица, обязанные соблюдать эти правила.

ГЛАВА XVI. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

§ 1. Общие положения

➢ **1.** Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений исходит из общепризнанных принципов и норм международного права и осуществляется в соответствии с Конституцией РФ. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в том числе право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Наряду с этим нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников.

Согласно ст. 251 ТК *особенности регулирования труда состоят в установлении правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.*

Такие особенности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

➢ **2.** К числу оснований для установления особенностей правового регулирования труда отнесены:

✓ характер и условия труда;

✓ психофизиологические особенности организма определенных категорий работников;

✓ природно-климатические условия; наличие семейных обязанностей и другие основания (ст. 252 ТК).

Например, психофизиологические особенности организма работающих приняты во внимание при установлении определенных ограничений для применения труда женщин и лиц моложе 18 лет и дополнительных мер их социальной защиты. Указанный подход соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права.

Указанный подход к регулированию трудовых отношений в РФ не противоречит международным правовым нормам и Конституции РФ.

Так, закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 16.12.66 (далее — Пакт), предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться только законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав и осуществляется исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4).

В пункте 3 ст. 55 Конституции РФ также подчеркивается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, а также в других целях.

Необходимость принятия правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников, названным международным Пактом также предусматривается. Закрепляя в ст. 6 право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Пакт подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. Дети и подростки, говорится в Пакте, должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности

и здоровья или опасной для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10).

Приведенные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Россией актах: конвенциях «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979); «О правах ребенка» (1989); «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951); «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981) и в других международных нормативных правовых актах.

➢ **3.** С учетом общепризнанных принципов и норм международного права в ст. 3 ТК предусматривается, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не является дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. 253 и 265 ТК), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст. 259 и 268 ТК) и предусматривает другие дополнительные правила по регулированию их труда.

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин, их потомства и лиц моложе 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, а подросткам — с учебой, со спортивными и другими любительскими занятиями, способствует созданию равных возможностей в сфере занятости независимо от различий пола, возраста, семейных обязанностей.

Особенности регулирования труда других категорий работников обусловлены характером выполняемой работы, характером трудовой связи работников с работодателями и другими факторами (неблагоприятные природно-климатические условия, выполнение работы вне места постоянного проживания работников). Например, с учетом

характера выполняемой работы установлены особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций[1], работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (ст. 337-341 ТК), работников религиозных организаций (ст. 342-348 ТК), медицинских работников (ст. 350 ТК), педагогических работников (ст. 331-336 ТК), работников транспорта (ст. 328-330 ТК).

♦ Говоря о работниках транспорта, можно отметить, что граждане, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта. Прием на работу этих лиц производится только после обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 328 ТК).

Прием граждан на работу, связанную с управлением транспортными средствами категории «Д» (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие, помимо сиденья водителя, более 8 сидячих мест; трамваи и троллейбусы) допускается лишь по достижении ими 20-летнего возраста. Установление указанных правил направлено на обеспечение безопасности как самих работников, так и обслуживаемых ими граждан.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств в соответствии с Перечнем должностей, утвержденным в установленном порядке (ст. 329 ТК).

На указанных работников помимо дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК (замечания, выговоры и увольнения по соответствующим основаниям) могут налагаться также другие дисциплинарные взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине. Например, Уставом о дисциплине работников

[1] См. § 6 главы XVI учебника.

морского транспорта введено такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии. Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации в качестве дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнения окружающей среды, а также за грубое нарушение правил ведения промысла предусмотрено изъятие дипломов у капитана и лиц командного состава рыбопромыслового флота на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности).

♦ Исходя из характера трудовой связи установлены особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству (ст. 282-288 ТК), работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 289-292 ТК), работников, занятых на сезонных работах (ст. 293-296 ТК), надомников (ст. 310-312 ТК).

Сущность этих особенностей состоит в основном в закреплении в отношении названных категорий некоторых изъятий из общих правил, распространяемых на всех работников. Например, гарантии и компенсации, полагающиеся лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК). Лицам, занятым по совместительству, такие гарантии и компенсации не предоставляются.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ч. 3 ст. 292 ТК).

Работникам, принятым на сезонную работу, выполняемую в силу климатических и иных природных условий в течение периода, не превышающего 6 месяцев, в случаях расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК).

Работнику, занятому на постоянной работе, выходное пособие в этих случаях выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК).

➢ **4.** Установление указанных особенностей оправданно, поскольку вклад названных категорий работников в общие результаты работы организаций, как правило, менее значителен по сравнению с вкладом постоянно и полностью занятых работников, и уравнивать их во всех трудовых правах было бы несправедливым.

Как было указано, особенности правового регулирования отдельных категорий работников, кроме Трудового кодекса, устанавливаются также федеральными законами. К таким законам можно отнести **Закон о государственной гражданской службе**; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; **Закон о прокуратуре**; Федеральный закон от 08.12.95 № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» и др.

Учет общественно значимых особенностей участников трудового процесса и условий работы, в которых им приходится трудиться, позволяет соблюдать принципы равенства и справедливости при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников независимо от того, где они работают: в государственных, частных, кооперативных, общественных организациях или у работодателей — физических лиц.

§ 2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

➢ **1.** Равенство прав граждан РФ в сфере труда независимо от пола, национальности, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств обеспечивается не только путем законодательного запрещения дискриминации по указанным основаниям, но и путем обеспечения равных возможностей, т.е. частичного ограничения общих правил по тем же вопросам либо путем установления для отдельных категорий работников дополнительных правил (ст. 251 ТК). К таким категориям работников относятся прежде всего женщины и другие лица с семейными обязанностями (гл. 41 ТК). Это позволяет им трудиться без ущерба для своего здоровья и гармонично сочетать семейные и профессиональные обязанности.

Большая часть дополнительных гарантий распространяется исключительно на женщин, поскольку они выполняют важную социальную функцию материнства. Так, с учетом физиологических особенностей женского организма и выполнения женщинами функции материнства трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии для женщин, имеющие целью предупредить воздействие

на здоровье женщин и их грудных детей вредных и опасных производственных факторов, а также обеспечить создание условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством. По своему содержанию эти гарантии либо ограничивают сферу применения труда женщин, либо устанавливают дополнительные льготы для женщин в период выполнения ими функции материнства (ст. 253-255, ч. 1 ст. 259, ст. 260, ч. 1 и 2 ст. 261 ТК).

1.1. Например, для обеспечения охраны здоровья женщин согласно ч. 1 ст. 253 ограничивается применение их труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечни таких работ подлежат утверждению в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

До решения этого вопроса в установленном порядке сохраняет свою силу Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 (далее — Перечень). Включенные в Перечень работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ (например, «Пищевая промышленность», «Сельское хозяйство», «Полиграфическое производство», «Горные работы» и т.д.).

В связи с тем что ограничение труда женщин на подземных работах согласно ч. 1 ст. 253 ТК не распространяется на нефизические работы и работы по санитарному и бытовому обслуживанию, в разд. II Перечня «Подземные работы» предусмотрены такие работы. К ним отнесены работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые время от времени должны спускаться в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых в виде исключения разрешается применение женского труда, приведены в п. 2 примечаний к Перечню.

В случаях, когда на работах (должностях), включенных в указанный Перечень, созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами аттестации рабочих мест и положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и территориальных органов Роспотребнадзора, созданных для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах

РФ, муниципальных образованиях и на транспорте, работодатель может принять решение о применении труда женщин на этих работах (п. 1 примечаний к Перечню).

Предоставление работодателю указанной возможности создает предпосылки для расширения сферы применения женского труда и обеспечения свободы выбора ими рода своей деятельности.

1.2. В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны предоставляться с условиями труда, исключающими неблагоприятное воздействие в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. В частности, должны соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин. СанПиН 2.2.0.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.96 № 32).

1.3. Для охраны здоровья женщин предусматривается ограничение веса тяжестей, которые могут перемещаться работницами вручную (ч. 2 ст. 253 ТК).

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 06.02.93 № 105 и предусматривают следующее: при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до двух раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг.

1.4. В целях охраны материнства и детства запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора с ними по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК). Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК). Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК).

♦ Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую

воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК).

Для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23.12.93 утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин. Названные рекомендации допускают возможность снижения беременным женщинам норм выработки до 40% от постоянной нормы; определяют работы, от выполнения которых следует освобождать этих женщин; предусматривают конкретные меры по организации труда беременных женщин и др.

В качестве рекомендуемых для выполнения работ указываются легкие сборочные, сортировочные, упаковочные и другие операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодателям рекомендуется с участием соответствующих выборных профсоюзных органов, органов санитарно-эпидемиологического надзора и женских общественных организаций устанавливать в соответствии с медицинскими требованиями рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах[1].

Виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо выполняться ими на дому или в специальных цехах, предусматриваются, как правило, в коллективных договорах и соглашениях.

♦ Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую

[1] См. подп. 1 п. 11 постановления Верховного Совета СССР от 10.04.90 № 1420-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи».

работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Выполнение прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, невозможно в тех случаях, когда эта работа в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п.

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода. Например, время выполнения указанной работы включается в стаж работы на пенсию в связи с особыми условиями труда в случаях, когда работа до перевода давала право на такую пенсию. Если беременная женщина, получающая лечебно-профилактическое питание, по заключению клинико-экспертной комиссии переводится на другую работу с целью устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то лечебно-профилактическое питание выдается ей до отпуска по беременности и родам и в период этого отпуска. При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК).

По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК).

♦ Отказ работодателя беременной женщине в облегчении условий труда, установлении ей неполного рабочего времени или в переводе на более легкую работу, а женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, — в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней, может быть оспорен ими в судебном порядке после предварительного рассмотрения этого вопроса комиссией по трудовым спорам.

Если указанные органы по рассмотрению трудовых споров признают заявленные требования обоснованными, они могут вынести решение о переводе заявительницы на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам и матерям, имеющим детей раннего детского возраста.

♦ Помимо этого, законодательство о труде закрепляет и другие гарантии для беременных женщин, например при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Такие обследования (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования) проходят беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, на предмет определения состояния их здоровья и выявления возможных осложнений в период беременности. Нередко такие обследования женщины проходят в свое рабочее время. Поэтому при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 ТК).

♦ Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается единовременное пособие в размере 300 руб.

♦ Коллективными договорами и отраслевыми соглашениями для беременных женщин и матерей с детьми грудного возраста могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии (оказание материальной помощи, приобретение путевок в санатории и дома отдыха и т.д.).

♦ Работающим женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух и более детей — 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст. 255 ТК).

Продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. Так, женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью

90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

♦ Пособие по беременности и родам выплачивается женщинам в размере 100% среднего заработка. Если женщина работает у нескольких работодателей, пособие в таком размере выплачивается ей каждым работодателем. Вместе с этим размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер указанного пособия, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год.

♦ В районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по беременности и родам определяется с учетом этих коэффициентов.

В случае, когда женщина работает у нескольких работодателей, размер пособия по беременности и родам не может превышать указанный максимальный размер пособия по каждому месту работы.

Работающей застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее 6 месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов (ст. 10 и 11 **Закона об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию**).

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы и, в частности, в стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. Причем даже при отсутствии требуемого, по общему правилу, 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной

женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также и отпуск по беременности и родам.

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск по желанию женщины предоставляется после окончания послеродового отпуска или переносится на другой срок (ч. 1 ст. 124 ТК; ст. 260 ТК).

В период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам по желанию ее мужа ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК), что создает предпосылки для лучшего использования женщиной указанного отпуска.

После окончания отпуска по беременности и родам женщина вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования РФ в размере 40% среднего заработка по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный размер пособия составляет 1500 руб. по уходу за первым ребенком и 3000 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. Максимальный размер пособия по уходу за ребенком не может превышать за полный календарный месяц 6000 руб.

1.5. Женщинам, работающим в сельской местности, пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет выплачивается в течение всего отпуска за счет организации.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком (ч. 2 ст. 256 ТК).

В случаях, когда право на отпуск реализует мать, то отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется

по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать заявление об этом. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя.

В случае отказа ей в предоставлении прежней работы при возвращении до истечения срока отпуска женщина вправе предъявить в суд иск о восстановлении ее на прежней работе.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет отцу ребенка или лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, эти лица представляют справку с места работы (службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Эти документы вместе со своим заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком отец или другой родственник представляет по месту работы. В аналогичном порядке оформляется и отпуск по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет.

По желанию женщины, а также отца ребенка, бабушки, деда или другого родственника, опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет как за самой женщиной, имеющей ребенка (отцом ребенка), так и за лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком, сохраняется место работы (должность), а время отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). Однако в стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается. Предоставление этих отпусков отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком.

➢ **2.** В соответствии со ст. 257 ТК работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 дней со дня их рождения.

В случае усыновления ребенка обоими супругами этот отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. Отпуск оформляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 719. В соответствии с установленным порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), должен подать по месту работы заявление с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и представить документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей) либо свидетельство о рождении ребенка (детей)).

При оформлении отпуска одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что полагающиеся отпуска по уходу за ребенком им не используются и что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном ей вместо отпуска, полагающегося в связи с усыновлением ребенка (детей).

Предоставление работникам отпуска в связи с усыновлением ребенка (детей) и отпусков по уходу за усыновленным ребенком оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период полагающегося им отпуска в связи с усыновлением ребенка назначается и выплачивается пособие в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

➢ **3.** Если в период отпуска по уходу за ребенком у женщины наступает отпуск по беременности и родам, ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий — пособия по беременности и родам или пособия по уходу за ребенком.

В период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет ей выплачивается также денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, направляемых на оплату труда. Данная компенсация выплачивается и лицам, использующим отпуск по уходу вместо матери.

Для лиц, работающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком.

Коллективными договорами могут устанавливаться более высокие размеры ежемесячных компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Для женщин, использовавших отпуск по беременности и родам и ежегодный оплачиваемый отпуск и приступивших к работе, законодательством также установлен рад гарантий. Так, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со ст. 258 ТК, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ч. 2 ст. 259 ТК направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанные женщины должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Закрепленный в законодательстве широкий круг гарантий для женщин в связи с выполнением функции материнства позволяет им сочетать труд с воспитанием детей. Однако обязанности по воспитанию детей возложены законодательством не только на мать, но и на отца детей (ст. 63 **СК**), а также на лиц, усыновивших детей (п. 1 ст. 137 **СК**), опекунов (попечителей) (ст. 150 **СК**) и других лиц. Кроме того, у работников в семье могут быть иные близкие родственники — члены семьи, нуждающиеся в уходе или помощи. Поэтому законодательство о труде предоставляет ряд дополнительных льгот и гарантий наряду с женщинами также и названным работникам.

Например, работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю не только по просьбе беременной женщины, но и по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 93 ТК).

➢ **4.** Работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ч. 1 ст. 262 ТК).

Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами регулируется разъяснением, утвержденным постановлением Минтруда России № 26 и Фонда социального страхования РФ № 34 от 04.04.2000.

Согласно п. 3 разъяснения в случае, если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например, индивидуальный предприниматель, частный нотариус и т.д.), четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ (п. 10 названного разъяснения).

➢ **5.** Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. При отсутствии родителей данной льготой могут воспользоваться также опекуны (попечители) детей указанного возраста.

Дополнительные льготы и гарантии работникам, имеющим несовершеннолетних детей, могут устанавливаться и коллективными договорами. Так, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК).

➢ **6.** При отсутствии материнского попечения о детях (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях) полагающиеся женщине в связи с материнством гарантии и льготы (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков и другие гарантии и льготы, установленные законодательством) распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

Приведенный в ст. 264 ТК перечень гарантий и льгот, которыми могут пользоваться лица, воспитывающие детей, оставшихся без материнского попечения, не является исчерпывающим. Следовательно, указанные лица могут пользоваться и другими правами и гарантиями, предоставляемыми женщинам. Например, если отец ребенка или опекун воспитывают ребенка в возрасте до полутора лет, они вправе пользоваться перерывами на кормление ребенка, могут присоединить свой ежегодный оплачиваемый отпуск к отпуску по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

В качестве лица, воспитывающего ребенка без матери, вместо отца может оказаться усыновитель, отчим, а также приемный родитель (приемный отец).

Приемными отцами являются лица, принявшие вместе со своими супругами ребенка (детей) на воспитание в семью на основании договора с органами опеки и попечительства на срок, указанный в договоре (ст. 151 **СК**). Такие родители по отношению к принятому на воспитание ребенку (детям) обладают правами и обязанностями опекунов (попечителей).

Что касается опекунов (попечителей), то в соответствии с семейным законодательством опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет. Попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет (п. 2 ст. 145 **СК**).

➢ **7.** Отдельные льготы для женщин в связи с материнством закреплены подзаконными нормативными правовыми актами. Ими также могут пользоваться лица, воспитывающие несовершеннолетних детей без материнского попечения. Так, при приеме на работу в функционирующие организации надомного труда, а также при создании таких организаций (структурных подразделений) вновь лица, воспитывающие детей в возрасте до 15 лет без матери, как и женщины, имеющие детей такого возраста, должны пользоваться

преимущественным правом на заключение трудового договора о работе на дому и др.

➢ **8.** При расторжении трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей определенного возраста, и лицами, воспитывающими таких детей без матери, по инициативе работодателя помимо общеустановленных правил (гл. 13 ТК) должны соблюдаться дополнительные правила. Так, согласно ч. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Женщины, работающие по срочному трудовому договору, в период беременности могут быть уволены в связи с истечением срока договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, и в связи с некоторыми другими обстоятельствами, указанными в законодательстве (ч. 2 и 3 ст. 261 ТК).

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК или п. 2 ст. 336 ТК)[1].

В случае, когда в период беременности женщины у нее истекает срочный трудовой договор, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. При этом женщина должна по запросу работодателя периодически предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель вправе расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия с соблюдением определенных условий (ч. 2 ст. 261 ТК).

➢ **9.** Необходимость защиты трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей раннего детского возраста, предусмотрена и в некоторых других случаях. Например, согласно п. 4

[1] См. § 7 главы VI учебника.

Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденного постановлением ГКНТ СССР № 470 и Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.73, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до одного года, в очередную аттестацию не включаются.

За необоснованный отказ в приеме на работу женщине, находящейся в состоянии беременности либо имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а равно необоснованное увольнение этих категорий женщин с работы должностное лицо, на котором лежит обязанность осуществлять прием на работу и увольнение, может быть привлечено к уголовной ответственности по ст. 145 **УК**.

§ 3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

➢ **1.** Целями государственной политики в отношении лиц в возрасте до 18 лет в сфере труда является обеспечение их права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья, или служить препятствием в получении образования, либо наносить ущерб их физическому, умственному и нравственному развитию, а также создание возможностей для эффективной самореализации молодежи, развития ее творческого потенциала в интересах страны. Для достижения указанных целей законодательством установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрена необходимость содействия им в трудоустройстве, определены особые требования к предоставляемой работе, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда.

Так, согласно ст. 63 ТК прием на работу несовершеннолетних по общему правилу допускается по достижении ими возраста 16 лет.

В случае получения ими основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения или оставления в установленном порядке общеобразовательного учреждения допускается прием на работу этих лиц по достижении ими 15-летнего возраста для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства может осуществляться прием на работу учащихся,

достигших возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Для участия в создании и (или) исполнении художественных произведений организациям кинематографии, театрам, театральным и концертным организациям, циркам разрешено с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства применение труда лиц, не достигших возраста 14 лет, без ущерба для их здоровья и нравственного развития. От имени малолетнего работника трудовой договор в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

➢ **2.** Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК). Так, указанные лица, впервые ищущие работу, в соответствии с п. 2 ст. 5 **Закона о занятости населения** относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Конкретное решение вопросов, связанных с разработкой и реализацией указанных мероприятий, осуществляется органами государственной власти субъектов РФ. В этих целях разрабатываются и реализуются региональные программы занятости, осуществляются бесплатно *профориентация* несовершеннолетних, *квотирование* для них рабочих мест и др.

♦ Профориентация направлена на оказание помощи лицам моложе 18 лет в выборе профессии и вида занятости с учетом их личных интересов, потребностей и возможностей, а также социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда. Особое внимание органы государственной службы занятости обязаны уделять профориентации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в возрасте от 14 до 18 лет, в частности обеспечивать диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Указанная помощь лицам моложе 18 лет оказывается бесплатно.

♦ Квотирование рабочих мест состоит в установлении органами государственной власти субъектов РФ минимального количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель должен трудоустроить на данном предприятии, включая количество рабочих мест, уже укомплектованных гражданами указанной категории.

Порядок квотирования рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, регулируется законодательством субъектов РФ.

Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности предприятий.

По общему правилу трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

При отсутствии условий для трудоустройства молодежи лица, достигшие 16 лет, могут быть признаны безработными с выплатой им в установленном порядке пособия по безработице.

➢ **3.** В целях создания условий и возможностей для активного участия молодежи в реализации приоритетных национальных проектов Правительство РФ разработало и своим распоряжением от 18.12.2006 № 1760-р утвердило стратегию государственной молодежной политики в РФ. Одним из основных направлений данной стратегии является осуществление проекта «Карьера», что предполагает

развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, включая вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи, в том числе временных форм занятости.

Временная занятость безработной молодежи может быть обеспечена, например, путем привлечения молодых безработных граждан к выполнению общественных работ — общедоступных видов трудовой деятельности, имеющих социально полезную направленность (благоустройство территории, восстановление памятников архитектуры, уход за престарелыми и больными в соответствующих учреждениях и др.), организуемых в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Проведение указанных работ организуется органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — в других организациях. Средства на их проведение выделяются организациями, для которых выполняются общественные работы, и, при необходимости, субъектами РФ.

Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, устраиваются на работу по полученной профессии и специальности самостоятельно или обеспечиваются работой на основании договоров о целевой подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования и студентами.

Целевая контрактная подготовка специалистов реализуется путем заключения студентом договора на срок до 3 лет с конкретным работодателем по предложению руководителя учебного заведения не позднее чем за 3 месяца до окончания студентом учебного заведения (см. Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19.09.95 № 942).

Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в соответствии с заключенными с ними договорами может быть обжалован ими в суд. Признав отказ незаконным, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор с молодым специалистом.

При отсутствии у выпускников образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования контрактов, гарантирующих получение работы, содействие в трудоустройстве им оказывается органами государственной службы занятости. По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может оказываться негосударственными службами занятости.

➢ **4.** Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований:

✓ предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;

✓ на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства;

✓ прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд учащихся, определяются предприятиями по согласованию с органами государственной службы занятости. В решении этого вопроса могут принимать участие также профессиональные союзы.

Устройство на работу указанных подростков осуществляется индивидуально или при содействии органов службы занятости. На период летних каникул для этой категории подростков при содействии органов исполнительной власти создаются временные рабочие места, формируются бригады школьников для замещения таких рабочих мест, организуются лагеря труда и отдыха и др.

В коллективных договорах и соглашениях, при необходимости, предусматриваются меры, реализация которых обеспечивает приток на производство молодежи (закрепляются обязательства работодателя по созданию безопасных условий труда для применения труда лиц моложе 18 лет на имеющихся рабочих местах, о создании для этих лиц новых рабочих и ученических мест, об организации молодежной практики и др.).

➢ **5.** Существенной мерой по защите интересов лиц моложе 18 лет в сфере труда является запрещение их труда на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ подлежит утверждению в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (ст. 265 ТК).

До утверждения указанного Перечня в установленном порядке сохраняет свое значение Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (далее — Перечень).

В Перечне тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, объединены по видам работ (например, «Лесозаготовительные работы, лесосплав и подсочка леса»), производствам («Деревообрабатывающие производства») и отраслям хозяйства («Транспорт», «Связь»). В заключительном разделе (разд. XLIII) приведены работы, выполняемые в различных отраслях экономики, к которым не могут привлекаться лица, не достигшие 18 лет (работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; работы с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами; работы в замкнутых пространствах и многие другие). В примечаниях к Перечню поясняется: применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы и формы собственности.

Это означает, что если, например, в машиностроении и металлообработке (разд. XIV Перечня) нельзя привлекать лиц моложе 18 лет к сварочным работам по профессиям газосварщика, электрогазосварщика, электросварщика ручной сварки, то по этим профессиям их нельзя привлекать и в других отраслях (например, в судостроении, в строительстве и на ремонтно-строительных работах). Не имеет значения и то, каким является предприятие: государственным, частным, кооперативным и т.д.

Если в Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием (например, вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д.), то запрещение применения труда

лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется также и на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

В ряде случаев конкретные запрещенные работы или профессии в Перечне не указываются, а говорится о всех видах работ, выполняемых рабочими в соответствующих производствах. Например, в разделе «Нефтехимические производства» к таким работам отнесены все виды работ в производстве синтетических каучуков, жирозаменителей и продуктов нефтехимии, производствах технического углерода, регенерата, асбестовых технических изделий. Это означает, что не только в технологических стадиях названных производств нельзя применять труд лиц моложе 18 лет, но и на вспомогательных стадиях (упаковка, транспортировка, утилизация отходов).

В химических производствах запрет на применение труда лиц моложе 18 лет распространяется на работы с вредными и опасными условиями труда без указания конкретных работ с такими условиями. Поэтому в химических производствах названные работы определяются самими организациями по результатам аттестации рабочих мест[1].

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста. Указанное выше требование нахождения на работах, включенных в Перечень, в отношении продолжительности и условий обучения распространяется также и на данную форму профессиональной подготовки.

➢ **6.** Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям,

[1] См. об аттестации рабочих мест § 3 главы XIII учебника.

включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах санитарных правил и норм и правил по охране труда.

При создании в организациях для лиц моложе 18 лет безопасных условий труда, что должно быть подтверждено результатами аттестации рабочих мест и соответствующим заключением государственной экспертизы условий труда и органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, работодатель вправе принять решение о применении труда указанных лиц на работах, включенных в Перечень. В решении перечисленных вопросов могут принимать участие и профессиональные союзы.

Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также по совместительству (ст. 282 ТК). Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК). Лишь по достижении 18-летнего возраста граждане могут поступать на государственную и муниципальную службу и заниматься деятельностью по обеспечению исполнения полномочий государственных и муниципальных органов, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и на некоторые другие работы.

➢ **7.** С лицами, принятыми на работу, связанную с применением или иным использованием материальных ценностей, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются только по достижении ими 18 лет (ст. 244 ТК).

На отдельных работах труд юношей и девушек не может применяться и при достижении ими 18-летнего возраста. Так, согласно п. 2076 разд. XLIII рассмотренного выше Перечня к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний. Кроме того, согласно п. 2 ст. 25 Федерального закона от 10.12.95 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» право

на управление транспортными средствами категории «Д» (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие, помимо сиденья водителя, более 8 сидячих мест; трамваи и троллейбусы), а следовательно, и прием на работу, связанную с управлением названными транспортными средствами, допускается лишь граждан, достигших 20-летнего возраста, хотя пп. 1947 и 1948 названного Перечня сформулированы без учета этого требования.

➢ **8.** Ограничения для граждан из числа молодежи при приеме их на работу не являются дискриминационными, поскольку обусловлены особой заботой об этих лицах как нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (см. ч. 3 ст. 3 ТК).

Необходимостью особой правовой защиты лиц моложе 18 лет обусловлены и другие особенности регулирования их труда.

Так, помимо запрещения для лиц моложе 18 лет работ, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, в законодательстве предусмотрено, что при подборе подходящих для молодежи работ необходимо учитывать, чтобы предоставляемая молодым гражданам работа соответствовала их возрастным и психофизиологическим особенностям, способствовала профессиональному росту, продвижению по службе, формированию и развитию их личности (подп. 1 п. 9 постановления Верховного Совета СССР от 10.04.90 № 1420-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи»).

➢ **9.** Для осуществления подбора подходящей работы лицам моложе 18 лет большое значение имеют утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 04.04.97 № 5 Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков (СанПиН 2.4.6.664-97) и Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков (МУ2.4.6.665-97, утвержденные постановлением Минздрава России от 14.04.97 № 7). В этих актах сформулированы главные принципы подбора работы для несовершеннолетних. К таким принципам относятся: соответствие работы возрастным и функциональным возможностям организма подростков; отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние их здоровья; исключение повышенной опасности травматизма для них самих и окружающих; учет повышенной чувствительности организма к действию производственной среды; исключение работ, которые

способны оказать влияние на психическое и моральное состояние молодежи.

♦ Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265 ТК). Такие нормы подлежат утверждению в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (ч. 3 ст. 265 ТК). До утверждения новых норм в указанном порядке сохраняют свое значение Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные постановлением Минтруда России от 07.04.99 № 7. Нормы дифференцированы в зависимости от пола, возраста несовершеннолетних и других факторов (постоянно осуществляются подъем и перемещение груза или при чередовании с другой работой, с рабочей поверхности или с пола, вручную или на тележках либо в контейнерах).

♦ Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. Такие осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

При приеме этих лиц на работу испытание с целью проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК).

♦ Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК).

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часов (ч. 1 ст. 94 ТК).

Для лиц моложе 18 лет из числа творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения РТК, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94 ТК). Указанный Перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.

♦ Работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение из этого правила делается только для творческих работников, работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, установленными названным выше постановлением Правительства РФ.

♦ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. Причем реализовать свое право на отпуск за первый год работы они могут и до истечения 6 месяцев непрерывной работы, требуемой согласно общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК. Кроме того, отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность определяется пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

♦ Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК). Например, если взрослый

работник за 8-часовую рабочую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 70 деталей, а в возрасте от 15 до 16 лет — 50 деталей. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.

Для работников моложе 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК).

Нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР разрешалось, например, на станочных работах в организациях машиностроительной промышленности устанавливать указанным категориям работников пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение 3 месяцев самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих 3 месяцев.

Российское законодательство по данному вопросу еще не сложилось.

На практике по этим вопросам работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников либо соответствующие нормы закрепляются в коллективных договорах или соглашениях.

♦ Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.

При *повременной оплате труда* заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК).

Труд работников моложе 18 лет, допущенных к *сдельным работам*, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч. 2 ст. 271 ТК).

В таком же порядке решается вопрос о начислении заработной платы и установлении доплат несовершеннолетним, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающим в свободное от учебы время.

В соответствии с гражданским законодательством несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителей распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами (подп. 1 п. 2 ст. 26 **ГК**). Однако при наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей и попечителя либо органа опеки или попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с п. 2 ст. 21 и ст. 27 **ГК**.

♦ В целях защиты трудовых прав работников, не достигших 18-летнего возраста, *расторжение с ними трудового договора* допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с учетом особых требований.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) может иметь место только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). Причем согласие указанных органов должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Во всех случаях подачи несовершеннолетними заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию работодатель обязан сообщить об этом в 3-дневный срок в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, чтобы она могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об увольнении и принять меры к его оставлению на прежней работе либо к его трудоустройству в другую организацию (ст. 11 Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 03.06.67).

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата работников, работодатели

(их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 Федерального закона от 21.12.96 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Учитывая, что прием на работу учащихся, достигших возраста 14 лет, для выполнения легкого труда в свободное от учебы время и заключение трудового договора с лицами моложе этого возраста для участия в создании и (или) исполнении произведений в театральных, концертных и других зрелищных организациях допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор с несовершеннолетними может быть расторгнут по требованию их законных представителей и органа опеки и попечительства.

При наличии оснований считать увольнение с работы незаконным работник в возрасте до 18 лет вправе, как и совершеннолетний, обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула и о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного ему незаконными действиями работодателя.

§ 4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

➢ **1.** Особенности регулирования труда в северных регионах России определяются спецификой условий работы и жизни в них. В северных регионах существенно увеличиваются энергетические затраты для выполнения одинаковой работы, что необходимо компенсировать соответствующим увеличением рациона питания. В зонах с суровым климатом предъявляются повышенные требования к одежде, обуви, жилью, его отоплению и освещению, в связи с чем расходы на эти цели возрастают в 1,5-2 раза. Суровый климат осложняет трудовой процесс, являясь непосредственной причиной возникновения одних заболеваний и обострения других.

Поэтому правовые нормы, устанавливающие условия труда в северных районах, имеют целью: компенсировать повышенные затраты и стоимость жизни; ограничить, а там, где возможно, и устранить негативное воздействие природно-климатических факторов на здоровье

человека; содействовать решению специфических задач хозяйственного развития этих регионов.

1.1. Средством достижения этих целей служит *система государственных гарантий и компенсаций* по возмещению дополнительных материальных затрат и физиологической нагрузки гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера. Они предназначены для выравнивания уровня жизни лиц, работающих в районах Севера, по сравнению со средним уровнем жизни в РФ.

♦ Государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Севера, установлены не только Трудовым кодексом, но и другими федеральными законами, основной из которых — Закон РФ от 19.02.93 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Начиная с 1930-х гг. предоставление гарантий и компенсаций регламентировалось в централизованном порядке. Лишь в последние годы в связи с расширением прав субъектов РФ и работодателей объем некоторых гарантий и компенсаций стал в той или иной степени корректироваться ими.

Кардинальные изменения в порядок предоставления гарантий и компенсаций внесены Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ, в соответствии с которым федеральными законами устанавливаются гарантии и компенсации только для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, финансируемых из федерального бюджета. В то же время в других организациях они теперь устанавливаются иначе: в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, — законами этих субъектов; в организациях, финансируемых из местных бюджетов, — муниципальными правовыми актами; а в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, — работодателем (ст. 26 Закона). Отдельные исключения из этого общего правила предусмотрены указанным Законом.

Гарантии и компенсации распространяются на лиц, работающих по трудовым договорам на постоянной, временной, сезонной работе в организациях северных районов независимо от форм собственности. Отдельные гарантии и компенсации предоставляются лицам, не проживающим на Севере, но выполняющим здесь работы вахтовым методом. Кроме того, они предоставляются лицам, не работающим, но проживающим в этих районах — пенсионерам; безработным; обучающимся в высших учебных заведениях, учреждениях начального

и среднего профессионального образования; членам семей, прибывшим на Север вместе с работником.

Поскольку воздействие региональных факторов максимально в высокоширотных районах Крайнего Севера и постепенно — по мере продвижения к югу — снижается, объем гарантий и компенсаций поставлен в зависимость от суровости природно-климатических условий и степени освоенности тех или иных районов. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утвержденный в 1967 г., продолжает действовать и в настоящее время, но с дополнениями и изменениями, внесенными уже российским законодательством.

♦ Основанием для предоставления гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Севера, является трудовой договор, в связи с чем граждане, выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), их не получают. Право на все гарантии и компенсации в равном объеме имеют лица, заключившие как срочные трудовые договоры, так и договоры на неопределенный срок. В содержании трудового договора о работе на Севере помимо общих условий, характерных для любого трудового договора, определяются конкретные гарантии и компенсации, которые должны быть предоставлены работнику и членам его семьи. В связи с тем что к членам семьи относятся жена (муж), дети и родители обоих супругов, находящиеся на иждивении работника, состав семьи с указанием родственных отношений фиксируется в трудовом договоре.

Поскольку жизнь и работа в условиях Севера предъявляют повышенные требования к психофизическому состоянию организма человека, заключение трудовых договоров с лицами, прибывающими в районы Севера, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в этих районах и местностях, которое выдается после предварительного медицинского освидетельствования.

1.2. Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере (ст. 146 ТК), что в районах Севера обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК).

♦ *Районные коэффициенты* имеют целью компенсировать дополнительные материальные затраты и физиологическую нагрузку

в связи с работой и проживанием в неблагоприятных природно-климатических условиях и представляют собой показатели относительного увеличения заработной платы для установления равенства в оплате за равный труд в зависимости от степени тяжести таких условий. Размер этого коэффициента (от 1,1 до 2,0) показывает, на какую величину должен быть увеличен заработок в соответствующем районе.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников всех организаций, расположенных в районах Севера, устанавливаются Правительством РФ (ст. 316 ТК). До принятия нормативных правовых актов РФ применяются районные коэффициенты, установленные нормативными актами бывшего Союза ССР (с дополнениями и изменениями, внесенными постановлениями Правительства РФ).

Кроме того, органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления северных регионов предоставлено право устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов за счет средств этих бюджетов. При этом нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Правила применения районных коэффициентов в северных районах сводятся к следующему. Коэффициенты применяются по месту фактической работы независимо от местонахождения организации, с которой работник заключил трудовой договор, к заработку всех лиц, работающих по трудовым договорам в соответствующем регионе, в том числе сезонных и временных работников, лиц, работающих по совместительству. Коэффициенты начисляются ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением процентных надбавок за работу в районах Севера, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда организации и всех видов выплат по среднему заработку. Величина заработка, на который он начисляется, предельным размером не ограничена. Районный коэффициент не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Поэтому в случаях, когда те или иные выплаты должны производиться из расчета тарифной ставки или должностного оклада, коэффициент не применяется (например, при определении размера единовременного пособия при переезде

на работу в районы Севера). Предусмотрено применение районных коэффициентов не только к заработной плате, но и к пособиям по безработице, стипендиям лиц, не имеющих работы в период их профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости.

Выплата по районному коэффициенту учитывается во всех случаях начисления среднего заработка (например, для оплаты отпуска, пособия по временной нетрудоспособности, назначения государственной пенсии).

♦ *Процентные надбавки* к заработной плате за стаж работы на Севере являются одной из гарантий по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в суровых природно-климатических условиях. Размер надбавки и порядок ее выплаты устанавливается в том же порядке, который определен для районных коэффициентов (ст. 317 ТК). До принятия соответствующих нормативных правовых актов надбавки продолжают начисляться и выплачиваться по нормам, предусмотренным законодательством бывшего Союза ССР. Надбавки дифференцированы по четырем группам районов, отличающихся степенью тяжести природно-климатических условий:

✓ в наиболее суровых районах Крайнего Севера — Чукотском автономном округе и Северо-Эвенкийском 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 6 месяцев с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы при максимальном размере надбавки, составляющем 100% заработка;

✓ в остальных районах Крайнего Севера — 10% заработка по истечении первых 6 месяцев с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки — 10% заработка за каждый последующий год. Предельный размер надбавок для данной группы районов составляет 80% заработка;

✓ в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 10% заработка — по истечении первого года с увеличением на 1,0% за каждый последующий год работы при максимуме надбавок, равном 50% заработка;

✓ в южных районах европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока (не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным

к ним местностям) — 10% по истечении первого года с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Постановлением Правительства РФ от 31.05.95 № 537 отменены предельные размеры заработка, на который начислялись надбавки, и в настоящее время они начисляются на полный фактический заработок, в который включается вознаграждение за выслугу лет, но не входит выплата по районному коэффициенту и все виды выплат по среднему заработку.

♦ Основанием для возникновения права на получение надбавок и увеличения их размера является *трудовой стаж* в районах Севера, порядок установления которого согласно ст. 314 ТК определяется Правительством РФ в соответствии с федеральным законом. В настоящее время такой порядок определен постановлением Совмина — Правительства РФ от 07.10.93 № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера», которым внесены принципиальные изменения в правила его подсчета. Дело в том, что размер надбавок до недавнего времени зависел от продолжительности непрерывного стажа работы в районах Севера. Постановление предусматривает суммирование стажа независимо от сроков перерыва в работе и мотивов увольнения (кроме увольнения за виновные действия), что, по существу, означает переход к начислению надбавок на основе общего стажа, т.е. всего времени работы на Севере.

Перечень оснований прекращения трудового договора в связи с виновными действиями определен в разъяснении Минтруда России от 16.05.94 № 37.

Прерванный стаж может быть восстановлен отдельным работникам по ходатайству работодателей перед органами исполнительной власти субъектов РФ, которые принимают решение по согласованию с соответствующими профсоюзными органами. В случае положительного решения у работника восстанавливается именно стаж, а не надбавки, которые он получал до перерыва. Надбавки с учетом восстановленного стажа пересчитываются с момента принятия решения о восстановлении.

При переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж, на работу в организацию, расположенную в другом районе или местности, пересчет процентной надбавки

производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Сибири и Дальнего Востока, в порядке, установленном по новому месту работы.

В случае отнесения отдельных территорий к северным трудовой стаж для получения процентной надбавки работающим и проживающим на этих территориях исчисляется со дня такого отнесения.

1.3. К числу гарантий и компенсаций при предоставлении отпусков работникам северных районов относятся:

✓ ежегодные дополнительные отпуска;

✓ возможность полного или частичного соединения отпусков не более чем за два года;

✓ предоставление один раз в два года времени, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно;

✓ оплата за счет организации один раз в два года стоимости такого проезда. Основное целевое назначение этих гарантий и компенсаций — предотвратить возможное воздействие на организм человека неблагоприятных природно-климатических условий.

♦ Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней. Право на ежегодный дополнительный отпуск возникает одновременно с правом на использование ежегодного отпуска — по истечении 6 месяцев работы в районах Севера.

Дополнительные отпуска за работу в районах Севера предоставляются сверх предусмотренных законодательством ежегодного основного и всех ежегодных дополнительных отпусков, указанных в ст. 116 ТК. Они суммируются и с удлиненными очередными отпусками (например, научным работникам, работникам образовательных учреждений и др.). Это значит, что при наличии у работника северных районов права на другие отпуска вначале определяется общая продолжительность отпуска с учетом всех иных дополнительных отпусков, а затем к ней прибавляется дополнительный отпуск за работу на Севере.

В отношении некоторых категорий работников применяются другие правила увеличения отпусков. Так, судьям, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к ним, и местностях с тяжелыми и неблагоприятными

климатическими условиями, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, — 45 рабочих дней (ст. 19 Закона РФ от 26.06.92 № 3132-I «О статусе судей в Российской Федерации»). Прокурорам и следователям, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, установлены ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: в районах Крайнего Севера — 54 календарных дня; в приравненных к ним местностях — 46 календарных дней (постановление Правительства РФ от 06.03.96 № 242 «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам и следователям органов прокуратуры, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями»).

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК). Основаниями для внеочередного предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска является, во-первых, наличие у родителя ребенка стажа, необходимого для получения такого отпуска, и, во-вторых, документ (вызов) образовательного учреждения о допуске ребенка к вступительным экзаменам.

♦ Для соединения в районах Севера отпусков за два рабочих года работник должен своевременно, до составления графика отпусков на соответствующий год, сообщить работодателю о своем намерении. В графиках предоставление отпуска следует предусматривать каждому работнику не реже одного раза в два года. Общая продолжительность объединенного за два года отпуска не может превышать 6 месяцев, включая время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному отпуску за следующий год. Средний заработок за время соединенных отпусков должен подсчитываться по общим правилам: из расчета заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих уходу в отпуск, а не для каждого из соединенных отпусков.

Время для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года не засчитывается в срок отпуска и не оплачивается.

По юридической природе это целевой отпуск без сохранения заработной платы, который предоставляется работникам по их желанию, облегчает им выезд в другие районы страны и служит одной из гарантий их полноценного отдыха. Время для проезда в отпуск предоставляется начиная со второго года работы, его продолжительность определяется по тому виду транспорта, которым фактически воспользовался работник.

♦ Федеральное законодательство предусматривает в настоящее время порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда в отпуск и обратно только для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Им оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно, а также стоимость провоза багажа до 30 кг один раз в два года за счет работодателя. Оплата проезда к месту использования отпуска на территории государств СНГ и обратно возможна по соглашению между работником и работодателем, зафиксированном в трудовом договоре. Оплата производится в зависимости от фактического использования любого вида транспорта, в том числе личного (кроме такси). Работодатели оплачивают также стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Проезд в отпуск и обратно оплачивается исходя из его примерной стоимости перед отправлением в отпуск. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных работником билетов или других документов.

♦ Право на компенсацию стоимости проезда в отпуск и обратно возникает начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев). Оплата проезда в отпуск не суммируется, если работник своевременно не воспользовался своим правом. Иначе говоря, работник должен использовать право на оплату проезда в том двухлетнем периоде работы, в котором оно наступило.

Если работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещаются только до одного пункта назначения по выбору работника, а по обратному проезду — от того же пункта кратчайшим путем. Когда работник использует отпуск, путешествуя по туристической путевке, стоимость проезда оплачивается: при путешествии по России — до начального пункта маршрута, указанного в путевке, и обратно из конечного пункта; при путешествии в другие страны — до границы России и обратно от ее границы.

Компенсации по оплате проезда в отпуск и обратно предоставляются только по основному месту работы.

Для работников других организаций (кроме финансируемых из федерального бюджета) компенсация этих расходов производится иначе. Размер, условие и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти этих субъектов, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, — органами местного самоуправления, а в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, — работодателем. Анализ нормативных правовых актов, принятых этими органами и вступивших в силу с 1 января 2005 г., обнаруживает тенденцию к унификации размера, условий и порядка компенсации этих расходов с их правовым режимом, предусмотренным в настоящее время только для организаций, финансируемых из федерального бюджета, т.е. к фактическому сохранению прежнего единого правового режима их предоставления.

➢ **2.** Для некоторых категорий работников установлены дополнительные гарантии в области рабочего времени и времени отдыха. Так, одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК) в том порядке, который определяется по соглашению между работником и работодателем.

Для женщин, работающих в районах Севера, коллективным или трудовым договором устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК). При сокращенной неделе заработная плата должна выплачиваться в том же размере, что и при полной. Это означает, что при повременной оплате труда женщин начисление заработной платы за 36-часовую неделю производится в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе (должности) при нормальной продолжительности рабочего времени. При сдельной оплате начисление заработной платы за 36-часовую рабочую неделю производится на основании действующих сдельных расценок с доплатой за сокращенное рабочее время исходя из фактического часового среднего заработка.

Поскольку переезд на работу в районы Крайнего Севера связан обычно с повышенными расходами, а большинство граждан после работы в этих районах возвращаются к прежнему или иному месту жительства, законодательство предусматривает повышенные нормы возмещения расходов по переезду в северные районы и компенсацию расходов при выезде к новому месту жительства после окончания работы на Севере.

♦ Компенсации лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, в районах Севера и прибывшим туда из других регионов РФ, включают:

✓ единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) на работника и в размере половины должностного оклада (ставки) на каждого переезжающего с ним члена семьи;

✓ оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ и провоза багажа, но не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевоза железнодорожным транспортом;

✓ оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

Если работник прибыл в районы Севера без членов семьи, то вправо на оплату их проезда и провоза багажа сохраняется в пределах года со дня заключения трудового договора самим работником.

Выдача компенсаций обязывает работника прибыть к месту назначения и приступить к работе. Поэтому при неявке к месту работы или отказе приступить к ней без уважительных причин работник должен полностью вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительной причине, возвращает эти средства за вычетом уже понесенных путевых расходов.

Работник должен полностью вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, если он был уволен за виновные действия до окончания срока работы, обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы.

♦ Другая дополнительная гарантия при выплате компенсаций — право работника и членов его семьи на возмещение расходов по проезду к новому или прежнему месту жительства. Она предоставляется в случае переезда в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника),

кроме увольнения за виновные действия. В этом случае работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда и провоза багажа не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих вместе с ним на момент переезда, а также на детей, родившихся в период действия трудового договора.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти этих субъектов; в организациях, финансируемых из местных бюджетов, — органами местного самоуправления; а в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, — непосредственно работодателем. Разграничение компетенции этих органов по предоставлению компенсаций фактически не изменило их реальный уровень, поскольку в нормативных правовых актах этих органов, вступивших в силу с 1 января 2005 г., как правило, сохранены размеры, порядок и условия возмещения расходов по переезду, установленные в настоящее время федеральным законом лишь для организаций, финансируемых за счет федерального бюджета (ст. 326 ТК).

Расходы на проезд возмещаются при увольнении и окончательном расчете с работником. Суммы, выплачиваемые работодателем, имеют строгое целевое назначение — обеспечить работнику возможность выезда. Если же, получив средства на оплату проезда, работник остается на Севере, он должен их вернуть. При отказе возвратить полученные суммы добровольно работодатель вправе взыскать их с работника в судебном порядке.

Компенсации расходов по переезду предоставляются только по основному месту работы, поскольку их получение и по месту работы по совместительству означало бы двойное возмещение одних и тех же расходов.

Гражданам государств СНГ, работающим по трудовым договорам или оставшимся после такой работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разрешено вывозить или пересылать багажом без взимания таможенных платежей бывшие в употреблении личные вещи, а также строительные материалы для индивидуального жилищного строительства на территориях государств СНГ. Общая сумма стоимости указанных вещей и материалов при

каждом вывозе (пересылке) не должна превышать 500 установленных законом МРОТ (постановление Правительства РФ от 24.06.96 № 735 «О порядке вывоза товаров лицами, работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, через таможенную границу Российской Федерации»).

➢ **3.** Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

➢ **4.** Гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Севера, касаются не только трудовых отношений, но и других сфер их жизни: пенсионного обеспечения, социального страхования, жилищных отношений и т.д. Поскольку Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, гарантии и компенсации, выходящие за их рамки, устанавливаются другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и ее субъектов (например, Федеральными законами от 25.10.2002 № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

§ 5. Особенности регулирования труда руководителя организации

➢ **1.** Правовое положение руководителя организации. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях непосредственно осуществляют только работодатели, являющиеся физическими лицами. Другие работодатели — юридические лица и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры, — реализуют свои права и обязанности через органы управления. Чтобы организация могла быть работодателем, она должна соответствовать признакам юридического лица, определенным ст. 48 **ГК**. В то же время

юридическое лицо приобретает права и принимает на себя обязанности через свои органы, действующие на основании закона, иных правовых актов и учредительных документов (ст. 53 **ГК**). Руководитель организации — это физическое лицо, которое в соответствии с этими актами и трудовым договором осуществляет руководство организацией, в том числе выполняя функции ее единоличного исполнительного органа.

Термин «руководители организаций» — собирательное понятие, которое конкретизируется в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица. Так, в государственных и муниципальных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником (или уполномоченным собственником органом) и ему подотчетен. В негосударственных организациях права и обязанности руководителя выполняют его исполнительные органы управления. В соответствии с **Законом об акционерных обществах** руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным руководителем общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией (ст. 69)). По **Закону об обществах с ограниченной ответственностью** их деятельностью руководит единоличный исполнительный орган (генеральный директор, президент и др. (ст. 40)), а деятельностью народного предприятия управляет генеральный директор народного предприятия (ст. 13 **Закона о народных предприятиях**).

Работодателем в трудовом договоре с руководителем является юридическое лицо в виде уполномоченных им органов, осуществляющих свои правомочия в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица. Так, руководители обществ с ограниченной ответственностью избираются на общем собрании, и затем с ними заключается трудовой договор, а руководители акционерных обществ избираются на общем собрании или назначаются советом директоров (наблюдательным советом) в зависимости от того, как это определено уставом акционерного общества, после чего с ними также заключается трудовой договор, который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета); генеральный директор народного предприятия избирается общим собранием акционеров на срок, определенный уставом предприятия, но не более чем на 5 лет, и может избираться неограниченное

число раз. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий осуществляются федеральными органами исполнительной власти, на которые возложена координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях или сферах управления в установленном порядке.

Трудовые договоры заключаются с руководителями всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, кроме двух случаев:

1) когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества и, следовательно, не может заключить договор сам с собой;

2) когда управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим), поскольку такой договор по своей юридической природе является гражданско-правовым, а не трудовым.

Трудовой договор с руководителем организации может быть заключен как на определенный срок, так и на неопределенный срок. Если заключается срочный трудовой договор, то срок его действия определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

➢ **2.** Эффективное выполнение функций руководителя предъявляет повышенные требования к его профессиональным и деловым качествам. В связи с этим в законодательстве предусмотрен ряд норм, направленных на их своевременное выявление.

Так, увеличен до 6 месяцев возможный срок испытания при приеме руководителя на работу (ст. 70 ТК). Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организаций могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание на должность и др.). Например, приему на работу руководителя государственного унитарного предприятия может предшествовать прохождение конкурса, а в процессе работы проводятся периодические аттестации (постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»). С учетом того,

что выполнение руководителем другой работы может препятствовать выполнению его основных обязанностей, руководитель может занимать оплачиваемые должности в других организациях (работать по совместительству) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа (ст. 276 ТК).

Характеризуя правомочия руководителя организации, следует исходить из того, что он одновременно выступает в качестве органа юридического лица и работника. Правомочия руководителя как органа юридического лица определяются в общем виде гражданским законодательством, которое предусматривает как общую компетенцию юридического лица, так и компетенцию органов управления отдельных видов юридических лиц (ст. 52, 71, 91, 103 **ГК**). Так, **Закон об акционерных обществах** устанавливает, что к ведению генерального директора (директора) относятся все вопросы управления текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества (п. 4 ст. 69). Правомочия руководителя организации в области трудовых отношений как органа, осуществляющего функции работодателя и как работника определяются Трудовым кодексом (ст. 21, 33) и иными правовыми нормативными актами и конкретизируются в учредительных документах организации, локальных актах и трудовом договоре.

➢ **3.** *Условия труда руководителя организации* имеют определенную специфику, связанную с характером его трудовой функции.

♦ Размеры оплаты труда руководителей организаций по общему правилу определяются по соглашению сторон трудового договора. Вместе с тем оплата труда руководителей в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъектов РФ, — органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления (ст. 145 ТК).

Оплата труда руководителей государственных предприятий производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними

трудовых договоров (контрактов), утвержденным постановлением Правительства РФ от 21.03.94 № 210. Она состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Должностные оклады руководителей государственных предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии.

Оплата труда руководителя государственного предприятия (размер должностного оклада, размер отчислений от прибыли на вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности) определяется органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях и осуществление полномочий собственника имущества, или уполномоченным им органом, имеющим право заключать трудовой договор с руководителем государственного предприятия.

Эти правила оплаты труда руководителей обязательны для применения на государственных предприятиях производственных и непроизводственных отраслей, а также в акционерных обществах, в которых пакет акций, находящихся в государственной собственности, обеспечивает более 50% голосов на собрании акционеров. В акционерных обществах, где в государственной собственности находится пакет акций, обеспечивающий менее 50% голосов на собрании акционеров, условия оплаты труда, предусмотренные Положением, могут быть установлены для генерального (исполнительного) директора решением совета директоров (наблюдательного совета) или собранием акционеров по предложению представителя органа исполнительной власти в акционерном обществе. Положение не распространяется на руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций, финансируемых из бюджета и оплата труда работников которых производится по Единой тарифной сетке, предназначенной для бюджетных учреждений и организаций.

Постановлением Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 с 1 сентября 2007 г. по 31 декабря 2008 г. введены новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Согласно этому

постановлению заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет три размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за этот же период (п. 3 ст. 13 **Закона о народных предприятиях**).

♦ Поскольку выполнение функций руководителя организации зачастую требует работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ему обычно устанавливается *ненормированный рабочий день*. В связи с этим должность руководителя организации должна быть включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК).

В качестве компенсации за работу во внеурочное время работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3 календарных дней. Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления (ст. 119 ТК). На практике руководителям организации обычно устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

♦ Руководитель организации несет *полную материальную ответственность* за прямой действительный ущерб, причиненный организации (ст. 277 ТК). Недополученные доходы (упущенная выгода) по общему правилу взысканию с руководителя не подлежат. Вместе с тем в случаях, предусмотренных федеральными законами, работодатель возмещает организации не только причиненный по его

вине прямой действительный ущерб, но и убытки, расчет которых осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (ч. 2 ст. 277). Под убытками же в гражданском законодательстве понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода) (ст. 15 **ГК**).

Случаи взыскания убытков с руководителей по нормам гражданского законодательства предусмотрены **Законом об акционерных обществах** и **Законом об обществах с ограниченной ответственностью**. Так, в **Законе об акционерных обществах** установлено, что единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные его действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами (ст. 71).

➢ **4**. Расторжение трудового договора с руководителями организаций возможно как по основаниям, которые распространяются на всех работников, так и по основаниям, рассчитанным на применение только в отношении руководителей. Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут в следующих случаях.

♦ При смене собственника имущества организации, когда новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации (ст. 75 ТК). Такое право возникает у нового собственника только после государственной регистрации перехода права собственности. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой ее собственника новый собственник обязан выплатить руководителю денежную компенсацию в размере не ниже его трех средних месячных заработков (ст. 181 ТК). Конкретный размер компенсации определяется соглашением сторон.

♦ В случае принятия руководителем необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК). Следовательно, для расторжения трудового договора по данному основанию необходимо установить:

✓ факт принятия руководителем необоснованного решения;

✓ наступление указанных неблагоприятных последствий;

✓ причинную связь между ними.

♦ Трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК). Поскольку в законодательстве отсутствует перечень грубых нарушений трудовых обязанностей руководителя, при применении п. 10 ст. 81 нужно исходить из содержания трудовых обязанностей работодателя, сформулированных в ст. 22 ТК и трудовом договоре с ним.

Вопрос о том, явилось ли допущенное нарушение грубым, решается с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на него трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение имущественного ущерба организации или вреда здоровью работников. Например, к числу грубых нарушений может быть отнесено уклонение (отказ) от ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, а также получения требований работников и участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительных процедур, нарушение требований охраны труда, превышение своих полномочий, использование их в корыстных целях и др. Подлежат увольнению за однократное грубое нарушение своих обязанностей руководители государственных унитарных предприятий и учреждений, финансируемых из федерального бюджета, допустившие задержку выплаты заработной платы в связи с неэффективной работой, размещением денежных средств на депозитных счетах банков, осуществлением выплат со счетов предприятия или учреждения на цели, не связанные с покрытием задолженности по налоговым и другим обязательным платежам (Указ Президента РФ от 19.01.96 № 66 «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат»).

♦ По основаниям, предусмотренным в самом трудовом договоре с руководителем (п. 13 ст. 81, п. 3 ст. 278 ТК). Перечень таких оснований определяется по соглашению сторон. На практике в трудовые

договоры с руководителями включаются такие основания, как невыполнение решений Правительства РФ, общего собрания акционеров, причинение убытков организации, необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок и др.

В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия рекомендуется включать, например, такие основания: нарушение по вине руководителя установленных в порядке, предусмотренном законодательством, требований по охране труда, повлекшее за собой принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения; необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев; разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

♦ В связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ст. 278 ТК). **Закон о банкротстве** предусматривает следующие случаи отстранения от должности руководителя организации-должника, которое производится по решению арбитражного суда:

1) в период наблюдения по ходатайству временного управляющего в случае нарушения руководителем организации-должника требований **Закона о банкротстве** (ст. 69). При удовлетворении арбитражным судом ходатайства временного управляющего суд выносит определение об отстранении руководителя должника и о возложении исполнения его обязанностей на лицо, представленное в качестве кандидатуры руководителя должника представителем учредителей (участников) должника, собственником его имущества, или на одного из заместителей руководителя должника;

2) в ходе финансового оздоровления руководитель должника может быть отстранен от должности в том же порядке (ст. 82).

В этих случаях расторжение трудового договора с отстраненным руководителем должника производится на основании п. 1 ст. 278 ТК.

Прекращение трудового договора с руководителем должника возможно и при проведении других процедур банкротства. Так, с даты введения внешнего управления внешний управляющий вправе издать приказ об увольнении руководителя должника или предложить ему перейти на другую работу (ст. 94 **Закона о банкротстве**). После введения конкурсного производства — завершающей процедуры банкротства — конкурсный управляющий осуществляет полномочия руководителя и иных органов управления должника и вправе уволить его руководителя (ст. 129 **Закона о банкротстве**). Однако расторжение трудового договора с руководителем производится в этих случаях не в связи с отстранением его от должности (п. 1 ст. 278 ТК), а в порядке и на условиях, предусмотренных другими нормами законодательства о труде.

♦ В связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК). Вид органа, принимающего решение о прекращении трудового договора с руководителем, зависит от организационно-правовой формы организации. Так, расторгнуть трудовой договор с единоличным исполнительным органом акционерного общества (директором, генеральным директором) вправе в любое время общее собрание акционеров, если его уставом решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (ст. 69 **Закона об акционерных обществах**). Причем Трудовой кодекс предусматривает в случаях, когда прекращение трудового договора производится по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК, что ему должна быть выплачена компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК). Следовательно, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор с руководителем.

➢ **5.** Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК). В отличие от **КЗоТ**, по которому срочный трудовой договор мог быть прекращен работником досрочно лишь при наличии уважительных причин либо по взаимному соглашению сторон, Трудовой кодекс не связывает возможность расторжения трудового договора с наступлением этих обстоятельств. Руководитель организации

вправе досрочно расторгнуть срочный трудовой договор в любое время независимо от согласия другой его стороны и без объяснения причин. В организациях, где руководитель избирается общим собранием участников, которое не может быть созвано в месячный срок, следует в локальном нормативном акте определить, какие органы должны решать вопрос об исполнении обязанностей руководителя до созыва общего собрания.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания руководителем и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или самим договором.

§ 6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах

➢ **1.** Отличительным признаком трудовых отношений работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников, выделяющим их из обычных трудовых отношений, является относительная *краткосрочность таких отношений*. В самом деле, временные работы не могут продолжаться более двух месяцев, а сезонные работы в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев. Естественно, что краткосрочность определяет и некоторые *особенности регулирования трудовых отношений* этих категорий работников, которые традиционно находили отражение в законодательстве о труде. Нашли они отражение и в новом ТК.

Прежде всего, трудовой договор на период выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ носит срочный характер. Причем заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев допустимо, если заранее известно, что временные работы будут продолжаться не более 2 месяцев. В этих пределах по соглашению сторон определяется конкретный срок договора. Заключение срочного трудового договора для выполнения сезонных работ правомерно при условии, что такие работы включены в специальные перечни, утвержденные Правительством РФ (ст. 293 ТК). Работники, принимаемые на работу на срок до 2 месяцев, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора.

Равным образом в трудовом договоре должно быть указано условие о сезонном характере работы.

В отношении срочных трудовых договоров о временных и сезонных работах действуют общие правила их трансформации в трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, предусмотренные ст. 58 ТК. Иначе говоря, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на срок неопределенный, и если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор также считается заключенным на срок неопределенный.

Очевидно, что для выполнения работ незначительной продолжительности нет необходимости в длительной и всесторонней проверке деловых качеств работника для определения его соответствия поручаемой работе. Поэтому в изъятие из общих правил при приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам вообще не устанавливается (ст. 289 ТК), а при приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать 2 недель (ст. 70, 294 ТК).

➢ **2.** Существуют и другие особенности регулирования труда этих категорий работников. Так, по общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в эти дни допускается в случаях, прямо установленных законодательством, и с соблюдением других ограничительных процедур (ст. 113 ТК). В то же время в отношении работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, для таких ситуаций установлена специальная норма, существенно упрощающая порядок их привлечения к работе в эти дни. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут в течение этого срока быть привлечены работодателем по его усмотрению без каких-либо ограничений по причинам к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия (ст. 290 ТК). Работа в эти дни компенсируется только в денежной форме не менее чем в двойном размере. Возможность предоставления в таких случаях другого дня отдыха обычно исключается опять-таки по причине непродолжительности трудовых отношений, поэтому такая форма компенсации специальной нормой не предусмотрена.

Как работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, так и сезонные работники имеют на равных основаниях с

другими работниками право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Для первых отпуск подсчитывается из расчета 2 рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК), для вторых — из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК). Таким образом, работник, заключивший трудовой договор на срок 2 месяца, вправе получить за это время отпуск продолжительностью 4 рабочих дня или компенсацию взамен его при увольнении, а сезонный работник, проработавший сезон длительностью 6 месяцев, — отпуск продолжительностью 12 календарных дней или денежную компенсацию при увольнении.

➢ **3.** Прекращение трудовых договоров с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев, и сезонными работниками производится по общим основаниям, предусмотренным для всех трудовых договоров (ст. 77 ТК). Вместе с тем порядок расторжения трудовых договоров с ними имеет свои особенности.

Так, если по общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст. 80 ТК), то работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за 3 календарных дня (ст. 292 ТК).

По общему правилу о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК). В то же время работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за 3 календарных дня (ст. 292 ТК). При этом выплата выходного пособия увольняемым работникам не предусмотрена. Выплата выходного пособия работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, может быть установлена федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией

организации, сокращением численности или штата работников в организации в письменной форме под расписку не менее чем за 7 календарных дней (ст. 296 ТК), а не за 2 месяца до увольнения, как предусмотрено общей нормой (ст. 180 ТК).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается сезонным работникам при прекращении трудового договора лишь в двух случаях: при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК) и сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК).

➢ **4.** В отношении некоторых видов сезонных работ установлен льготный порядок исчисления трудового стажа, необходимого для назначения пенсии. Так, постановлением Совмина РСФСР от 04.07.91 № 381 утвержден Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых независимо от их ведомственной принадлежности в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы. При этом работа в течение полного сезона на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности, на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы начиная с 1967 г.

В связи с изменением пенсионного законодательства постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498 утвержден Перечень сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год. Постановлением предусмотрено, что работа в течение полного сезона в организациях сезонных отраслей рыбной, мясной, молочной и сахарной промышленности, включая производство консервной продукции, при исчислении страхового стажа, требуемого для приобретения права на трудовую пенсию, учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год работы начиная с 1967 г.

ГЛАВА XVII. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА (МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА)

§ 1. Понятие международно-правового регулирования труда

Международно-правовое регулирование труда представляет собой *регламентирование с помощью международных соглашений государств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников*.

Формальным выражением такого регулирования являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних договорах между государствами.

Зарождение международно-правового регулирования труда относится к началу XX в. и является результатом совокупного действия многих факторов, в числе которых борьба трудящихся, требования профсоюзов, влияние идей выдающихся мыслителей XIX в., стремление различных государств, а также предпринимателей уравнять условия конкуренции на международных рынках. Важную роль в активизации деятельности государств в этой области сыграло давление социал-демократических партий и лево-либеральных кругов, которые рассматривали международное регулирование противоречий, внедрения социальных начал в жизнь общества, установления прочного мира между народами, торжества социальной справедливости, эволюционного реформирования капитализма.

После октября 1917 г. на международно-правовое регулирование труда стало оказывать значительное влияние соперничество капитализма и социализма.

Мощный толчок развитию международного трудового права дало создание в 1919 г. Международной организации труда, ее активность по изданию нормативных актов (конвенций и рекомендаций). После Второй мировой войны деятельность ООН по закреплению и защите прав человека, в том числе в социальной и экономической областях, дальнейшая активизация нормотворческой деятельности МОТ, принятие норм труда, создаваемых региональными организациями государств, — все это завершило формирование междуна-

родного трудового права как важной и относительно автономной подотрасли международного публичного права.

Международные стандарты труда — нормативная субстанция международного трудового права — одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств. Содержание этих стандартов представляет собой концентрированное выражение опыта многих стран, плод тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых норм и положений национальных систем трудового права, создания оригинальных синтетических правил с участием юристов, представляющих существующие системы правового регулирования труда, итог столкновения мнений и подходов, разнородных политических сил и интересов, идеологических концепций, нахождения компромиссных юридических формул, трансформируемых в международные нормы.

По сути дела, международными усилиями создан свод модельных актов по труду, творческое освоение которого является необходимым условием разработки и совершенствования любой национальной системы трудового права, стремящейся отвечать общецивилизационным требованиям. Эти акты — объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы, причем международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством[1].

Из этого нового для нашей страны конституционного положения можно сделать вывод, что определенная часть международного кодекса труда, а именно та, которая воплощает общепризнанные принципы и нормы международного права, а также конвенции и другие международные акты по труду, ратифицированные Российской Федерацией, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами и другими государственными органами непосредственно, наравне с внутренним законодательст-

[1] Перечень действующих в РФ международных актов, содержащих нормы трудового права, см. в конце настоящей главы.

вом. Более того, если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотрены внутренним российским законом, то применяются правила международного договора. Применительно к трудовому праву это определено в ст. 10 ТК РФ.

К этому следует добавить закрепленное в Конституции РФ (ч. 3 ст. 46) право каждого в соответствии с 1 международными договорами РФ обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Сегодня можно выделить следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право:

прямое применение международных актов в случае их ратификации РФ;

включение международных норм в текст российских законов, подзаконных актов, коллективных договоров:

реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства.

Все изложенное выше делает необходимым изучение международно-правового регулирования труда и особенно международных норм труда. Последние следует рассматривать как важнейший источник российского трудового права, который расширяет, обогащает права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с общецивилизационными мировыми стандартами. Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также в активизации правотворческой деятельности законодателя, в интеграции России в правовую систему цивилизованного мира. Это наглядно проявилось в работе по созданию Трудового кодекса РФ. В перспективе международные трудовые стандарты будут играть еще большую роль в определении правового статуса российских работников, в защите их трудовых прав и интересов в судах и иных государственных органах, в конфликтах с работодателями, в развитии и применении трудового права.

§ 2. Источники международно-правового регулирования труда

Источники международно-правового регулирования труда включают весьма разнообразные и разнородные элементы, прежде всего акты ООН и МОТ, действующие во всемирном масштабе, и акты, принятые региональными организациями государств[1].

Главный вклад нормативных актов ООН в международно-правовое регулирование труда заключается в том, что они сформулировали каталог основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы ее считали цивилизованной. Эти права, бесспорно, относятся к общепризнанным принципам и нормам международного права применительно к ч. 4 ст. 15 Конституции РФ.

В числе провозглашенных ООН основных прав человека — комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в 2 актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

Эти акты отличаются по юридической силе. Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в виде резолюции. Она не имеет обязательного характера. Это в большей мере программный, политический документ. Но его авторитет и моральная сила велики. Именно он заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека.

Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека:

право на труд;

право на свободный выбор работы;

право на защиту от безработицы;

право на справедливые и благоприятные условия труда;

право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;

---

[1] Нормы, закрепленные в двусторонних договорах между государствами, касаются в основном международной трудовой миграции и в данной главе на рассматриваются.

право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов;

право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный огромным большинством государств — членов ООН, в том числе СССР. Он обязателен для Российской Федерации как правопреемницы СССР.

Среди социальных и экономических прав, провозглашенных и закрепленных в этом акте, трудовые права занимают значительное место. В число основных трудовых прав включены: право на труд; справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации; удовлетворительные условия существования для работников и их семей; безопасные и здоровые условия труда; одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации; право на отдых; на профсоюзную организацию; забастовку; особую охрану труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Как видно, трудовые права в Пакте сформулированы подробнее, чем в Декларации, круг этих прав шире и, кроме того, в Пакте (в отличие от Декларации) содержатся конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по претворению содержащихся в нем положений.

Государства, ратифицировавшие Пакт об экономических, социальных и культурных правах, обязаны периодически представлять доклады о соблюдении взятых обязательств. Доклады рассматриваются Комитетом независимых экспертов и Экономическим и социальным советом ООН.

Наряду с Пактом об экономических, социальных и культурных правах в 1966 г. ООН приняла второй международный пакт — Пакт о гражданских и политических правах, также ратифицированный нашей страной. Этот Пакт содержит общегражданские права, то есть права общественно-политического характера. К ним отнесены два права по трудовым отношениям: запрет принудительного труда и свободное осуществление права на ассоциацию, включая право на создание профсоюзов.

Установлена особая процедура рассмотрения жалоб на нарушения государствами этого Пакта. Такие жалобы, в том числе индивидуальные, рассматривает Комитет по правам человека (г. Женева).

Рассмотренные выше акты являются главным, но не единственным вкладом ООН в создание международных социально-трудовых стандартов.

Важные нормы принципиального характера содержатся в конвенциях ООН о ликвидации расовой дискриминации, дискриминации женщин и о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979) возлагает на ратифицировавшие ее государства обязательства в отношении ликвидации дискриминации женщин в области занятости и обеспечения трудящимся женщинам равных прав с мужчинами.

Конвенция «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (1966) обязывает ратифицировавшие ее государства запретить и ликвидировать расовую дискриминацию во всех ее формах и обеспечить равноправие каждого человека перед законом без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения, в частности, при реализации трудовых прав.

Конвенция «О защите прав трудящихся-мигрантов» (1990) устанавливает широкий набор трудовых прав для «гостей-рабочих», обеспечивает их равноправие с работниками — гражданами государства приема.

Конвенция предусматривает образование международного Комитета по защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей. Государства, ратифицировавшие Конвенцию, обязаны регулярно представлять в этот Комитет доклады о выполнении своих обязательств. Комитет вправе рассматривать жалобы, в том числе индивидуальные, на нарушения государствами положений Конвенции.

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ.

МОТ является специализированным учреждением ООН, объединяющим 176 государств. Высший орган МОТ — созываемая ежегодно Международная конференция труда — состоит из представителей государств —членов МОТ. Каждое государство представлено четырьмя делегатами: двумя — от правительства, одним – от предпринимателей и одним — от работников. Административный совет МОТ, избираемый на Международной { конференции труда, состоит

из 56 человек. 28 делегатов представляют правительства, 14 — предпринимателей и 14 — работников. Международное бюро труда (МВТ) — постоянный секретариат МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МБТ, который назначается Административным советом. Характерная особенность структуры МОТ — трипартизм, то есть формирование почти всех главных и вспомогательных органов на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников. Идея трипартизма считается важным вкладом МОТ в социальную организацию и социальную .теорию. С помощью трипартизма правительства координируют и объединяют две силы, за которыми стоят два главных фактора производства: труд и капитал. Трипартизм препятствует принятию решений технократического характера и обеспечивает демократический контроль за деятельностью МОТ.

Согласно Уставу МОТ одно из главных направлений деятельности этой организации — нормотворчество, то есть создание международных трудовых стандартов. Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии конвенций и рекомендаций. Число их к июню 2003 г. достигло 378 (184 конвенции и 194 рекомендации).

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством в 2/3 присутствующих делегатов.

Хотя процедура принятия конвенции, и рекомендации одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами — членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.

В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются 1 раз в 2-4 года в зависимости от важно-

сти конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство все же несет обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается предпринять для придания ей силы.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать ее значение и определенную юридическую силу. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация — источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм. Рекомендация (как и конвенция) должна быть представлена правительством государства — члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путем принятия закона или иным путем, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны представлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и нератифицированных конвенций.

Согласно Уставу принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может изменять во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство.

Устав МОТ содержит положения о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций. Механизм контроля включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых МБТ «в личном качестве», и Комитета Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов. Он формулирует замечания, относящиеся к тем или иным правительствам,

либо направляет им запросы. Комитет публикует также периодические обзоры о применении в различных странах конвенций МОТ.

Ежегодные доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению конвенций и рекомендаций, который образуется на каждой сессии МОТ. Этот

последний Комитет обсуждает доклад Комитета экспертов, в случаях необходимости требует объяснений 071 соответствующих правительств, посылает представителей МОТ (с согласия правительств) в государства, где допускаются нарушения международных трудовых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел.

Уставом МОТ создан специальный механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов.

Представления (жалобы) на государства – члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции, могут быть направлены в МОТ любым государством членом МОТ, национальной организацией трудящихся и предпринимателей, международными организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в Комитете по свободе объединений.

Конвенции и рекомендации МОТ характеризуются внутренним единством и составляют внушительный массив разнообразных норм, охватывающих широкий круг вопросов и распространяющихся на огромное большинство трудящегося населения.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев — ко всему населению.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членов МОТ независимо от ратификации ими конвенций. Это свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запреще-

ние детского труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые европейскими региональными объединениями государств: Советом Европы (СЕ)[1] и Европейским Союзом (ЕС)[2], СНГ[3].

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе содержащих социальные стандарты. Среди них Европейская социальная хартия (1961 г., пересмотренная в 1996 г.), которая с некоторыми изменениями, учитывающими региональную специфику, воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закрепленные в актах ООН и МОТ. Европейская социальная хартия подписана Россией в 2000 г., но пока еще не ратифицирована.

В Европейской конвенции «О защите прав человека и основных свобод» (1950) запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

Важнейшие акты ЕС, в которых провозглашены социальные и экономические права, — Хартия основных прав работников (1989), Хартия основных прав граждан Евросоюза (2000).

В рамках СНГ принята Хартия социальных гарантий граждан независимых государств (1994), посвященные региональной миграции[4], охране труда[5].

Рассмотрение региональных источников международно-правового регулирования труда было бы не полным, если не упомя-

---

[1] Совет Европы (СЕ) — одна из региональных европейских организаций, объединяющая более 40 государств, в том числе Российскую Федерацию.

[2] Европейский Союз (ЕС) — региональная организация 15 государств, возникшая в результате интеграционных процессов, произошедших в Западной Европе после Второй мировой войны.

[3] Содружество Независимых Государств (СНГ) — региональное объединение 12 стран Европы и Азии — республик бывшего Советского Союза.

[4] Соглашение правительств государств — участников СНГ о 1 трудничестве в области миграции и социальной защиты трудящих мигрантов (1994).

[5] Рекомендательный законодательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ (1995), Соглашение государств — участников СНГ о сотрудничестве в области охраны труда (1994), Соглашение государств — участников СНГ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении – их вне государства проживания (1994), Соглашение государств — участников СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (1994).

нуть имеющие весьма общий характер трудовые стандарты Организации американских государств, Африканского союза, а также Организации экономического сотрудничества и развития[1].

§ 3. Основные права человека в области труда

Право на труд. Запрет принудительного труда

Право на труд провозглашено впервые как важнейшее, международно признанное право человека в 1948 г. Оно было включено по настоянию СССР и других социалистических стран и при поддержке левых кругов Запада во Всеобщую декларацию прав человека. Затем это право в более расширенном виде было зафиксировано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в Европейской социальной хартии.

В Декларации право на труд не расшифровывается, но, судя по тому, что в п. 1 ст. 23 единой строкой идут право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, в понятие права на труд с точки зрения Декларации входят (или, по крайней мере, неразрывно связаны с ним) следующие элементы: свобода выбора труда (то есть исключение принудительного труда); защита от безработицы, то есть принятие мер по обеспечению занятости и материальной помощи безработным; право на справедливые и благоприятные условия труда.

В Пакте право на труд трактуется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Подчеркивается, таким образом, свобода труда, выбора конкретной работы и далее устанавливается обязанность государств не только признать право на труд, но и предпринять надлежащие меры по обеспечению этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики, которая включает программы профессионально-технического обучения, профессиональной ориентации, обеспечение неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

---

[1] Подробнее см.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 583-585.

В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации и Пакта, но вместе с тем в понятие права на труд Хартия вносит некоторые новые элементы и дополнительные нюансы. Она обязывает государства обеспечить эффективное осуществление права на труд.

С этой целью предлагается: принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии; создать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников.

Во всех рассмотренных актах делается особый акцент на том, что право на труд не совместимо с принудительным трудом, а в Международном пакте о гражданских и политических правах принудительный (обязательный) труд запрещен отдельной строкой (п. 3 ст. 8).

В наибольшей мере и с наибольшей степенью конкретности нормы, касающиеся принудительного труда, закреплены в актах МОТ. По этому вопросу приняты две конвенции (№ 29 и 105) и две рекомендации (№ 35 и 36).

Конвенция № 29 обязывает государства упразднить применение принудительного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.

Конвенция определяет принудительный труд как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, если только данное лицо не предложило добровольно свои услуги». Однако Конвенция не применяется в отношении определенных видов принудительного труда, которые допустимы при определенных условиях и ограничениях. Таких видов допускаемого принудительного труда пять:

работа, требуемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемая для работ чисто военного характера;

работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей;

работа, требуемая в силу судебного приговора при условии, что эта работа будет производиться под надзором и контролем государственных властей и указанное лицо не будет передано в распоряжение частных лиц или хозяйственных товариществ;

работа, необходимость которой вызвана чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами;

мелкие работы для пользы коллектива, если его представители могут высказать свое мнение относительно целесообразности таких работ. Допуская в ряде случаев обязательный труд, Конвенция № 29 сопровождает такое разрешение определенными условиями и ограничениями. Так, орган власти, имеющий право привлекать к принудительному труду, обязан предварительно убедиться в том, что:

предполагаемая работа, основанная на принудительном труде, представляет прямой и важный интерес для коллектива, который должен ее выполнять;

работа является необходимой в настоящее или ближайшее время;

невозможно привлечь добровольно рабочую силу для выполнения этой работы;

следствием этой работы не будет слишком тяжелое бремя для населения. К обязательному труду могут быть привлечены, как правило, трудоспособные лица мужского пола 18-45 лет при уважении семейных и супружеских связей. Таким образом, привлечение к принудительному труду женщин, молодежи, пожилых людей, инвалидов во всех случаях не должно допускаться. Это также относится к ученикам и учителям средних школ, к административному персоналу. Доля населения, которую разрешено одновременно направить на принудительные работы, не может превысить 25%. Максимальный срок трудовой повинности для каждого отдельного лица — 60 дней в году. Условия труда лиц, привлеченных к обязательному труду (заработная плата, рабочее время, время; отдыха и т.п.), должны быть такими же, которые существуют для лиц, работающих по вольному найму. Принудительный труд не применяется для выполнения подземных работ. Запрещен принудительный труд как средство коллективного наказания. Любой трудящийся, который по истечении срока принудительного труда пожелает остаться на том же месте в качестве свободного работника, имеет право это сделать.

Конвенция № 105 расширяет круг обязательств государств по устранению принудительного труда, и в частности дополняет Конвенцию № 29 запретом принудительного труда как средства политического или идеологического насилия.

Специально запрещаются следующие виды принудительного труда:

в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны;

качестве средства для поддержания трудовой дисциплины;

в качестве средства наказания за участие в забастовке;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной принадлежности, вероисповедания и религиозной принадлежности. Рекомендация № 35 призывает государства в дополнение к обязательствам, установленным в Конвенции № 29, избегать какого-либо косвенного принуждения к труду, то есть мер, искусственно усиливающих давление на население с целью заставить искать работу по найму, в частности обложения населения такими налогами, которые привели бы к тому, что население было бы вынуждено искать работу по найму на частных предприятиях; введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли; злонамеренного расширения общепринятого понятия «бродяжничество». Особо предлагается избегать каких-либо ограничений добровольного перемещения рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, что могло бы иметь косвенным результатом принуждение трудящихся поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы.

Рекомендация № 36 предлагает принимать все возможные меры к тому, чтобы трудящиеся, занятые обязательным трудом, не подвергались соблазнам в отношении алкоголя.

В европейских региональных актах принудительный труд запрещен в Европейской конвенции «О защите прав человека и основных свобод».

Равенство в труде. Запрет дискриминации Равенство в отношении осуществления прав и свобод человека, равенство всех перед законом и право каждого на равную защиту закона провозглашены во всех международных актах, как универсальных, так и региональных.

Это относится, естественно, и к правам в сфере труда.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, кроме провозглашения равенства всех перед законом и запрещения дискриминации, специально подчеркивается равенство в от ношении заработной платы (равное вознаграждение за труд равной ценности). В право на справедливые и благоприятные условия труда включают одинаковую для всех возможность продвижения в работе на более высокие ступени исключительно на оснований трудового стажа и квалификации.

Обычно запрет дискриминации установлен по следующим основаниям: расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим или иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению. Этот перечень не считается исчерпывающим. В ряде международных актов он дополняется. Например, в Конвенции ООН «О защите прав трудящихся-мигрантов» государства-участники взяли на себя обязательства не допускать дискриминации по более широкому кругу оснований: полу, расе, цвету кожи, языку, религии или убеждениям, политическим или иным взглядам, гражданству, возрасту, экономическому, имущественному, семейному и сословному положению или по любому другому признаку.

Конвенция ООН «О ликвидации дискриминации в отношении женщин» отмечает необходимость ликвидации такой дискриминации и в области занятости. В числе прочего государствам предлагается запретить увольнение с работы в связи с беременностью или уходом в отпуск по беременности и родам или дискриминацию при увольнении в связи с семейным положением увольняемой.

Большое количество норм и положений, направленных против дискриминации в сфере труда и трудовых отношений, содержатся в конвенциях и рекомендациях МОТ. Этому посвящены: Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», Конвенция № 56 «О трудящихся с семейными обязанностями», Конвенция № 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни», Конвенция № 100 «О равном вознаграждении», Рекомендация № 165 «О трудящихся с семейными обязанностями», Рекомендация № 90 «О равном вознаграждении», Рекомендация № 162 «О пожилых трудящихся».

Наиболее общим по содержанию документом является Конвенция № 111. Она обязывает государства определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства воз-

можностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации. Дискриминация подразумевает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к тем же результатам.

Отметим, что по общепринятому толкованию Конвенция № 111 запрещает не только прямую дискриминацию (когда устанавливаются откровенно дискриминационные положения), но и косвенную дискриминацию (когда дискриминация возникает как объективное последствие мер, которые вводятся и применяются для всех категорий трудящихся без каких бы то ни было различий).

Конвенция № 111 запрещает дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения. Конвенция № 168 дополнительно запретила осуществлять дискриминацию по возрасту и в связи с утратой трудоспособности. И наконец, Рекомендация № 162 призывает государства принять меры по недопущению дискриминации пожилых трудящихся. Разумеется государства могут расширить перечень мотивов, по которым не допускается дискриминация.

Конвенция № 111 исключает из понятия дискриминации:

любое различие, недопущение или предпочтение, основанное на специфических требованиях работы;

любые меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства, при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой. Данное положение толкуется таким образом, что, во-первых, должны существовать серьезные подозрения о конкретной деятельности конкретного лица, а не сам факт его принадлежности к определенной расе, национальности, партии или иной группе, и, во-вторых, компетентный орган, созданный для рассмотрения жалобы данного лица, должен быть независимым от административных властей, находиться в иерархической структуре выше того органа, чье решение обжалуется, обеспечивать гарантии независимости и беспристрастности, обосновывать свое решение серьезными аргумен-

тами и давать возможность жалобщику изложить свою позицию; меры социальной защиты, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня признаются нуждающимися в особой защите или помощи. В отношении инвалидов это специально отмечено в Конвенции МОТ № 159, согласно которой позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других трудящихся, не считаются дискриминацией последних (ст. 4).

Конвенция МОТ № 100 обязывает государства использовать национальные методы установления ставок вознаграждения с целью обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Иными словами, ставки вознаграждения должны определяться без дискриминации по признаку пола.

«труд равной ценности», которое имеет более широкое значение, чем «равный труд», и направлено на то, чтобы предотвратить косвенные ограничения принципа равенства вознаграждения, которые возможны при применении понятия «равное вознаграждение за равный труд». В случае применения последнего понятия возможна дискриминация женщин в отношении размера заработной платы под тем предлогом, что специфически женский труд не равен мужскому (меньшие физические нагрузки и т.п.).

Наряду с универсальными актами МОТ о равенстве в сфере труда действуют немало конвенций и рекомендаций, которые относятся к определенным категориям трудящихся: работникам-мигрантам, лицам с семейными обязанностями, пожилым трудящимся, морякам, сельскохозяйственным рабочим, трудящимся — представителям коренных народов.

Так, Конвенция № 156 имеет целью обеспечить равное обращение и равные возможности для трудящихся (как мужчин, так и женщин) с семейными обязанностями. К ним относятся работники, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей или других ближайших родственников — членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают возможности профессиональной подготовки, участия или продвижения в трудовой деятельности.

Конвенция обязывает государства принять меры к тому, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают

выполнять оплачиваемую работу, могли делать это, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности.

Должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять право на свободный выбор работы и чтобы принимались во внимание их потребности в сфере занятости. Должны также применяться меры, в том числе в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволили бы трудящимся с семейными обязанностями нормально трудиться, а также возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с выполнением своих обязанностей. Семейные обязанности не могут служить основанием для увольнения.

Рекомендация № 162 предлагает государствам специально запретить дискриминацию пожилых трудящихся. Возрастные категории, относящиеся к пожилым, определяет каждая страна в соответствии с национальным законодательством, практикой и местными условиями.

Выход на пенсию по возможности осуществляется на добровольной основе. Пожилые трудящиеся должны пользоваться равенством возможностей и обращения во всех сферах труда и занятости. Это относится к доступу к работе по их выбору, хотя в исключительных случаях могут устанавливаться возрастные ограничения для некоторых видов работ. Запрет дискриминации не должен неблагоприятно отражаться на признанных необходимыми специальных мерах защиты или помощи пожилым трудящимся, то есть в данном случае согласно общепринятому толкованию допустима «позитивная дискриминация».

На европейском уровне запрет дискриминации в сфере труда содержится в Европейской конвенции защиты прав человека, которая объявляет, что осуществление провозглашенных в ней прав, в том числе запрет принудительного труда и право на создание профсоюзов, должно обеспечиваться без различия пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических и иных убеждений, национального происхождения, принадлежности к национальному меньшинству, собственности, места рождения и других обстоятельств.

Право на объединение

Всеобщая декларация прав человека провозглашает свободу объединения и особенно подчеркивает, что никто не может быть принужден вступать в какую-либо ассоциацию. Провозглашено также

как отдельное право право каждого человека создавать профессиональные союзы и входить в них для защиты своих интересов.

В Пакте о гражданских и политических правах содержится сформулированное в самом общем виде положение о праве каждого человека на свободу ассоциации, включая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов. Это право может быть законодательно ограничено лишь для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах выделено право на объединение в профсоюзы, которое получило в данном документе более детальную расшифровку. Там отмечено три аспекта этого права:

право каждого человека для защиты своих экономических и социальных интересов создавать профессиональные союзы и вступать в них по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

право профсоюзов образовывать национальные федерации и конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

право профсоюзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом. Пакт об экономических, социальных и культурных правах не препятствует введению законных ограничений пользования профсоюзными правами для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства. Таким образом, данный Пакт разрешает вводить ограничения пользования профсоюзными правами не только для военнослужащих и полицейских (как Пакт о гражданских и политических правах), но и государственных чиновников.

Однако основной массив норм, касающихся права на ассоциацию, профсоюзных прав, содержится в актах МОТ. В этой области действуют две главные конвенции универсального значения: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» и Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных договоров».

В Конвенции № 87 свобода ассоциации понимается как право трудящихся и предпринимателей образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору и без предварительного разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Согласно общепринятому толкованию, формальности, допустимые в национальном законодательстве при образовании организаций, не должны носить характера предварительного разрешения на создание таких организаций или создавать препятствия их деятельности. Указанные организации:

имеют право вырабатывать уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать программу действий. При этом государственные власти должны воздерживаться от вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению;

не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке:

могут создавать федерации и конфедерации, а также присоединяться к ним, и каждая такая организация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей. Трудящиеся, предприниматели и их организации (так же, как и другие лица и организованные коллективы) должны соблюдать законность. В свою очередь, национальное законодательство не может затрагивать гарантий, предусмотренных Конвенцией; национальное законодательство определяет, в какой мере эти гарантии применяются к вооруженным силам и полиции. Только в отношении этих двух категорий государства могут решать, применять ли к ним Конвенцию № 87. Все остальные трудящиеся как частного, так и государственного секторов (вне зависимости от отрасли, пола, цвета кожи, взглядов, национальности и политических убеждений) попадают в полной мере в сферу действия данной Конвенции.

Конвенция № 87 допускает профсоюзный плюрализм, но не делает его обязательным. Профсоюзная монополия, противоречащая Конвенции МОТ № 87, возникает лишь тогда, когда единственная профсоюзная организация конституируется и поддерживается законодательством, но не тогда, когда единый профсоюз существует на практике, поскольку работники добровольно объединяются в единую профсоюзную организацию. Не противоречит положениям Конвенции № 87 и тот факт, что за наиболее представительными

профсоюзами признаются специальные права (прежде всего в отношении коллективных договоров) при условии, что процедура определения наиболее представительных профсоюзов носит объективный характер, периодически пересматривается и не препятствует нормальному функционированию всех других профсоюзов.

В отношении процедуры определения наиболее представительных профсоюзов имеется норма Рекомендации № 159, относящаяся к профсоюзам государственных служащих. Согласно этой Рекомендации определение наиболее представительного профсоюза должно основываться на объективных и заранее определенных критериях и не способствовать росту одних профсоюзных организаций за счет других.

Надзорные инстанции МОТ считают, что общий запрет в национальном законодательстве политической активности профсоюзов противоречит Конвенции № 87, так как на практике трудно различить экономические и политические аспекты в деятельности профсоюзов.

Конвенция № 87 обязывает государства принять, меры с целью гарантировать трудящимся и предпринимателям свободное осуществление права на организацию. Это обеспечивается дополнительными гарантиями, имеющимися в Конвенции № 98.

Во-первых, там установлена защита трудящихся в отношении любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения, особенно в отношении действий, целью которых является: а) подчинить прием трудящегося на работу или сохранение им работы условию, согласно которому он не должен вступать в профсоюз или должен выйти из профсоюза, б) увольнять или наносить какой-либо другой ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности.

Во-вторых, организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, в частности не допускать создания «компанейских», «домашних» профсоюзов, то есть организаций работников, находящихся под контролем предпринимателей.

Специально следует затронуть вопрос о «принудительном юнионизме», то есть принудительном (прямом или косвенном) навязывании профсоюзного членства. По официальному толкованию, принятому в МОТ, Конвенция № 98, как и другие конвенции и рекомендации МОТ, не затрагивает этот вопрос, то есть не выступает ни

«за», ни «против» принудительного юнионизма. Устанавливать или не устанавливать соответствующие нормы, должно решать каждое государство, то есть на национальном уровне.

Рассмотренные нами положения о праве на ассоциацию носят универсальный характер, то есть относятся, за рядом исключений (армия, полиция), ко всем трудящимся.

Наряду с этим МОТ приняла специализированные акты о праве на объединение в сельском хозяйстве, в государственной службе.

Праву на объединение в сельском хозяйстве посвящены Конвенции № 11 и 141.

Конвенция № 11 обязывает государства распространить на сельское хозяйство те же права на организацию и на объединение, какие имеют трудящиеся в промышленности, и отменить любые акты, направленные на ограничение этих прав по отношению к трудящимся, занятым в сельском хозяйстве.

Конвенция № 141 устанавливает ряд норм об организации сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии. Всем категориям сельских тружеников, как наемным работникам, так и фермерам и иным независимым работникам, предоставляется право создавать свои собственные организации, а также вступать в организации по своему собственному выбору в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения и на основе полного соблюдения принципа свободы объединения.

Конвенция № 151 содержит комплекс положений, защищающих право на организацию государственных служащих:

на государственных служащих распространяется свобода объединения (ассоциации), и они защищаются от дискриминации, направленной на ущемление этой свободы, в частности запрещается установление в качестве условия приема на государственную службу невступление в профсоюз или выход из него; не допускается увольнение государственного служащего или нанесение ему иного вреда за то, что он член организации государственных служащих или принимает участие в нормальной деятельности такой организации;

организации государственных служащих пользуются полной независимостью от государственных органов власти и защитой против вмешательства государственных органов в их создание, деятельность, управление; одним из проявлений такого вмешательства яв-

ляется создание «компанейских», или «домашних», профсоюзов государственных служащих;

представителям признанных организаций государственных служащих должны даваться такие возможности, которые позволяли бы им быстро и эффективно выполнять свои обязанности (как во внерабочее время, так и в рабочее время) без нанесения ущерба соответствующему государственному ведомству;

государственные служащие пользуются гражданскими и политическими правами, которые необходимы для нормального осуществления свободы объединения при единственном условии соблюдения обязательств, вытекающих из их статуса и характера выполняемых функций. В Конвенции № 151 под термином «государственные служащие» понимаются все лица, нанятые государственными органами, однако национальное законодательство может дополнительно определить, в какой мере установленные гарантии применяются к некоторым категориям государственных служащих (служащим, занимающим посты на высоком уровне, чьи функции относятся к определению политики; служащим, обязанности которых носят строго конфиденциальный характер), а также к вооруженным силам и полиции.

На региональном уровне Европейская конвенция «О защите прав человека и основных свобод» провозглашает свободу ассоциации, включая право каждого создавать профсоюзы и присоединяться к ним ради защиты своих интересов. Установлено, что не должны разрешаться ограничения этих прав, за исключением тех, которые предписаны законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности, предотвращения беспорядка или преступления, зашиты здоровья или морали или защиты прав и свобод других лиц. Допускаются ограничения права на ассоциацию военнослужащих, полицейских и работников государственной администрации.

Европейская социальная хартия провозглашает право на организацию с целью обеспечить или поощрить свободу работников и предпринимателей создавать местные национальные и международные организации в защиту своих экономических и социальных интересов и присоединяться к этим организациям. Хартия требует от присоединившихся к ней государств, чтобы национальные законы не ущемляли бы право на организацию. Это не относится к военнослужащим. Что же касается полицейских, то, согласно распространенному толкованию, государства могут

только ограничить право полицейских на профсоюзную организацию, а не лишить их вовсе такого права. Как видно, в отношении права на ассоциацию полицейских Европейская социальная хартия устанавливает более льготный для трудящихся режим, чем Конвенция МОТ № 87.

Права представителей трудящихся на предприятиях

Права представителей трудящихся на предприятиях защищают Конвенция МОТ №135 и Рекомендация № 143.

Согласно Конвенции № 135 представители трудящихся на предприятиях должны пользоваться эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение в связи с законной деятельностью как представителей трудящихся. Им должны предоставляться возможности быстро и эффективно выполнять свои функции с учетом особенности системы трудовых отношений данной страны и потребностями, размерами и возможностями соответствующего предприятия, причем предоставление таких прав представителям трудящихся не должно снижать эффективность работы предприятия.

Когда на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители трудового коллектива, должны быть приняты меры, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профсоюзов, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество между выборными представителями трудовых коллективов и профсоюзами.

Функции представительства трудового коллектива не должны включать деятельность, которая признана в качестве исключительной прерогативы профсоюзов.

Рекомендация № 143 расширяет и детализирует общие положения Конвенции № 135 и содержит большое число конкретных норм о правах на предприятиях как профсоюзов, так и выборных органов трудовых коллективов.

Предлагаются следующие меры для обеспечения защиты представителей трудящихся:

подробное и точное определение оснований их увольнений;

консультации с независимым органом, государственным или частным, или получение его мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя трудящихся станет окончательным;

специальная процедура обжалования для представителей трудящихся, которые считают, что уволены незаконно, или что их условия работы ухудшены, или что к ним применены несправедливые меры;

установление порядка исправления положения в отношении несправедливого прекращения трудовых отношений представителей трудящихся, включающего, если это не противоречит основным правовым принципам соответствующей страны, восстановление таких представителей на прежней работе с выплатой потерянной заработной платы и с сохранением приобретенных прав;

возложение на предпринимателя бремени доказывания обоснованности его действий в случае жалобы на дискриминационное увольнение или ухудшение условий работы представителя трудящихся; признание приоритета представителей трудящихся на сохранение работы в случае сокращения штатов. Рекомендация № 143 предлагает предоставлять защиту не только представителям трудящихся, но и тем лицам, которые выдвинуты кандидатами для выборов или назначения в качестве представителей трудящихся, а также в течение определенного времени после истечения их полномочий. Период времени, в течение которого указанные лица пользуются такой защитой, определяется национальными правилами.

Лицам, которые выполняли в качестве освобожденных работников функции представителей трудящихся на предприятии, на котором они работали, представляется прежняя работа после окончания их полномочий по выборной должности.

Национальные правила могут распространить это на представителей трудящихся, которые осуществляют свои функции вне своего предприятия.

Рекомендация № 143 предлагает предоставлять представителям трудящихся оплачиваемое рабочее время для выполнения их функций, а также для участия в общественных мероприятиях (конгрессах, конференциях, учебных курсах). Им должен быть обеспечен доступ к рабочим местам на предприятии и к его администрации.

Если отсутствует иной порядок сбора профсоюзных взносов, должно быть разрешено регулярно производить сбор таких взносов в помещениях и на территории предприятия.

Представители трудящихся, действующие от имени профсоюза, а также иные выборные представители должны иметь право вывешивать в помещениях и на территории предприятия объявления в месте или в местах, согласованных с администрацией и легко дос-

тупных для трудящихся. Администрация обязана разрешить распространять среди трудящихся предприятия информационные материалы, брошюры и иные публикации. Объявления и документы профсоюза должны касаться его нормальной деятельности, а их вывешивание и распространение не могут нарушать чистоту на предприятии и мешать его нормальной работе. Представителям профсоюза, которые не работают на предприятии, где заняты члены этого профсоюза, должен быть разрешен доступ на предприятие; условия такого доступа определяются в соответствии с национальными правилами.

Право на коллективные переговоры и договоры Акты ООН не предусматривают право на коллективные переговоры и договоры. Зато этому вопросу уделяет большое внимание МОТ. Филадельфийская декларация, включенная в Устав МОТ, провозглашает одной из задач этой Организации — способствовать действенному признанию права на коллективные переговоры и отмечает, что это полностью применимо ко всем народам. Действенное признание права на ведение коллективных переговоров признано в качестве основополагающего принципа и права в сфере труда в Декларации МОТ 1998 г.

Конвенция МОТ № 98 вынесла право на коллективные переговоры в название Конвенции и посвятила этому вопросу ст. 4, которая гласит:

«Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».

Основной массив конкретных норм, относящихся к коллективно-договорному регулированию труда, содержится в Конвенции МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам, в одноименной Рекомендации № 163, а также в Рекомендации № 91 «О коллективных договорах».

Конвенция № 154 охватывает все области экономической деятельности. Она не распространяется лишь на армию и полицию; кроме того, национальное законодательство может установить особые способы применения Конвенции в отношении государственной службы.

Под коллективными переговорами Конвенция понимает переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпри-

нимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях определения условий труда и занятости.

Конвенция, в числе прочего, регулирует вопросов таких коллективных переговорах, субъектом которые являются не профсоюзы, а другие выборные организации работников. Решение этого вопроса передано на усмотрение национального законодательства или практики; именно национальные правила призваны определять, в какой степени термин «коллективные переговоры» распространяется на переговоры с этими представителями. При этом в случае необходимости должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиции других заинтересованных организаций трудящихся то есть прежде всего профсоюзов.

Конвенция № 154 содержит специальные положения относительно содействия коллективным переговорам. Предполагается, что для этого должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям. Они направлены на то, чтобы коллективные переговоры были бы возможны для всех предпринимателей и категорий трудящихся в отраслях деятельности, предусмотренных Конвенцией, и постепенно распространялись бы на все вопросы, входящие согласно Конвенции в сферу коллективно-договорного регулирования.

Конвенция устанавливает требования к осуществляемым государственными органами мерам поощрения и содействия развитию коллективных переговоров:

они должны быть предметом предварительных консультаций и, когда это возможно, соглашений между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся;

они должны разрабатываться или применяться таким образом, чтобы не ограничивать свободу коллективных переговоров. Специально предусмотрено, что положения Конвенции № 154 не препятствуют функционированию систем трудовых отношений, где коллективные переговоры проходят в рамках примирительного и (или) арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие коллективные переговоры, добровольно принимают участие.

Рекомендация № 163 дополняет Конвенцию № 154 в отношении субъектов коллективных переговоров и условий их проведения. При необходимости предлагается принимать меры в целях содействия созданию и развитию на добровольной основе свободных, незави-

симых и представительных организаций предпринимателей и трудящихся. Должны быть заранее определены критерии представительности этих организаций.

При необходимости следует содействовать тому, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности на уровне предприятия, отрасли или всей промышленности либо на региональном или национальном уровнях, причем должна быть обеспечена координация между этими уровнями.

Стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять их участников полномочиями. При необходимости должны приниматься меры, обеспечивающие доступ сторон к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров. Для этой цели:

предприниматели должны по просьбе организаций трудящихся представлять необходимую для переговоров информацию о социально-экономическом положении производственной единицы, в рамках которой ведутся переговоры: если разглашение этой информации может нанести ущерб предприятию, ее предоставление может быть обусловлено обязательством считать ее в необходимой мере конфиденциальной; предоставление информации может определяться соглашением между сторонами;

государственные органы обязаны предоставлять необходимую информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в той мере, в какой разглашение этой информации не наносит ущерба национальным интересам. При необходимости должны приниматься меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам коллективных переговоров самостоятельно разрешать возникающие между ними споры. Положения и нормы, относящиеся к коллективным договорам, содержатся в Рекомендации № 91. Она определяет такие договоры, как письменные соглашения относительно условий труда и найма, заключаемые, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, — представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен. Предприниматели и трудящиеся не должны включать в трудовые договоры

условия, противоречащие положениям коллективного договора. Условия трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и заменяться автоматически соответствующими положениями коллективного договора; вместе с тем условия трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, не считаются противоречащими коллективному договору.

Положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное.

В случае необходимости и с учетом действующей в каждой стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве должны предусматриваться меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на всех предпринимателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора. Распространение действия коллективного договора может быть обусловлено выполнением следующих требований:

чтобы коллективный договор уже охватывал достаточно представительное, по мнению компетентного органа власти, число соответствующих предпринимателей и трудящихся;

чтобы требование о распространении действия коллективного договора, как общее правило, исходило от одной или нескольких участвующих в договоре организаций трудящихся и предпринимателей;

чтобы предпринимателям и трудящимся, на которых предстоит распространение коллективного договора, была предоставлена возможность высказать предварительно свои замечания. Рекомендация № 91 считает целесообразным предусмотреть в национальном законодательстве:

обязанность предпринимателей, связанных коллективными договорами, принимать необходимые меры для сообщения заинтересованным трудящимся текста коллективного договора:

регистрацию или сдачу на хранение коллективных договоров и текстов всех вносимых в них в дальнейшем изменений;

установление минимального срока, в течение которого коллективные договоры должны считаться действительными, если они не предусматривают иного и не будут до истечения срока их действия изменены или отменены участвующими сторонами. Контроль за

соблюдением коллективных договоров Рекомендация считает необходимым возложить на участвующие в них организации предпринимателей и трудящихся, или органы инспекции, или органы, специально создаваемые для этой цели.

На региональном уровне право как работников, так и предпринимателей на коллективные переговоры закреплено в Европейской социальной хартии (ст. 6). Для обеспечения этого права Хартия обязывает государства поощрять взаимные консультации между работниками и предпринимателями, содействовать, насколько это желательно и возможно, процессу добровольных переговоров между предпринимательскими организациями с целью регулирования условий труда посредством коллективных договоров.

Право на забастовку

Впервые на международном уровне право на забастовку было признано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Государства, участвующие в этом Пакте, обязуются обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

В актах МОТ отсутствует право на забастовку, но косвенно, как считают контрольно-надзорные органы МОТ (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет Административного совета МОТ по свободе объединений), это право признано МОТ, ибо оно вытекает из Конвенции № 87. Как считается, невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциации при запрете права на стачку; таким образом, забастовка — вполне законное средство защиты профессиональных интересов работников. Из приведенных рассуждений делается вывод, что прямой запрет забастовок, а равно универсально применяемый принудительный арбитраж представляют собой ограничение возможностей профсоюзов по осуществлению деятельности, направленной на отстаивание прав и интересов работников.

С точки зрения МОТ, ограничения права на забастовку допустимы лишь в строго определенных случаях: в государственной службе (для государственных чиновников), в существенных услугах[1], при чрезвычайных обстоятельствах, либо на период переговоров или третейского разбирательства, либо до исчерпания определенных процедур.

---

[1] Существенные услуги, или жизненно важные службы, — виды деятельности, остановка которых ведет к потенциальному разрушению национальной экономики (например, электро-, газо-, водоснабжение, пожарная охрана, АЭС).

Во всех этих случаях должны быть предусмотрены адекватные гарантии обеспечения интересов работников. Это может быть быстрая и беспристрастная процедура примирения и арбитража, решения которого должны полностью и безотлагательно выполняться сторонами.

На региональном уровне Европейская социальная хартия обязывает государства поощрять создание и использование механизма примирения и добровольного арбитража для разрешения трудовых конфликтов и признавать право работников и предпринимателей на коллективные действия в случае конфликтов интересов, включая право на забастовку с учетом обязательств, которые могут вытекать из ранее заключенных коллективных договоров.

Как видно, право на забастовку в Европейской социальной хартии трактуется как дополнительная гарантия осуществления механизма коллективно-договорного регулирования труда, эффективного осуществления права на коллективные договоры, а не как самостоятельное фундаментальное право. Право на забастовку признано только в случае конфликтов интересов и сочетается с фактическим признанием права на локауты («права предпринимателей на коллективные действия»).

§ 4. Занятость. Трудоустройство. Профессиональное обучение

Принципы государственной политики обеспечения полной занятости, защиты от безработицы

Во Всеобщей декларации прав человека говорится о защите от безработицы как об одном из элементов права на труд. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах достижение полной производительной занятости также рассматривается как один из аспектов полного осуществления права на труд.

Эти достаточно общие положения развернуты и конкретизированы в актах МОТ. Среди них можно выделить рекомендации общего действия и акты, относящиеся к определенным группам трудящихся: инвалидам, молодежи, пожилым трудящимся или к определенным отраслям: сельскому хозяйству, морскому судоходству.

Конвенция № 122 провозглашает в качестве главной цели государственной деятельности активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости в целях стимулирования экономического роста и развития, повыше-

ния уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости.

Эта политика должна быть направлена на обеспечение как можно более продуктивной работой всех, кто готов приступить к ней и ищет ее, а также свободы выбора занятости и самых широких возможностей для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден.

При осуществлении политики занятости представители предпринимателей и трудящихся должны привлекаться к консультациям для того, чтобы учесть их опыт и заручиться сотрудничеством. Конвенция № 168 определяет методы содействия занятости, включая социальное обеспечение, профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию, деятельность служб занятости.

Рекомендации № 122 и 169 устанавливают основное содержание политики занятости, причем первая из рекомендаций уделяет особое внимание проблемам занятости, связанным с недостаточным экономическим развитием, а вторая — трактует политику занятости в наиболее широком аспекте и с учетом принятой МОТ Всемирной программы занятости. Рекомендация № 189 содержит предложения о формировании государствами условий для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях.

Для обеспечения занятости МОТ считает необходимым принятие мер по развитию профессиональной ориентации всех категорий трудящихся, но прежде всего молодежи (Конвенция № 142, Рекомендации № 87 и 150). Наконец, Рекомендация № 1 призывает государства создать действенную систему страхования по безработице. Этот вид страхования, тесно связанный с государственной политикой в области занятости, отрегулирован в Конвенции №168 и Рекомендации № 176.

Организация трудоустройства

Важная роль в осуществлении государственной политики занятости принадлежит государственным и частным биржам труда, службам занятости или бюро по найму.

Конвенции № 2 и 88 обязывают государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых — обеспечить в сотрудничестве с другими общественными и частными учреждениями наилучшую возможность организации рынка труда в качестве неотъемлемой части программы достижения и поддержания полной занятости.

Рекомендация № 1 предлагает государствам принять меры для запрещения бюро занятости, которые взимают плату или осуществляют свою деятельность с целью получения прибыли. Если такие бюро существуют, рекомендуется, чтобы им разрешалось осуществлять свою деятельность только по получении лицензии от правительства и чтобы принимались меры для скорейшего упразднения таких бюро. Функции службы занятости определены Конвенцией № 88. Она допускает параллельное существование бесплатных государственных и частных (коммерческих и некоммерческих) бюро по найму. Последним посвящена Конвенция № 96. Она предлагает государствам 2 варианта: взять на себя обязательство постепенно ликвидировать имеющиеся платные бюро по найму либо признать необходимость существования таких бюро, но подвергнуть их деятельность жесткой государственной регламентации, в частности путем лицензирования. Тем государствам, которые выбирают второй вариант, предложен набор нормативных положений отдельно для коммерческих и некоммерческих бюро по найму.

В 1997 г. на 85-й сессии МОТ были одобрены Конвенция № 181 и Рекомендация № 188, посвященные частным агентствам занятости.

Рассматриваемые акты допускают и легализуют деятельность различных по характеру частных бирж труда и одновременно предусматривают меры, направленные на обеспечение социальной защиты работников, пользующихся услугами этих бирж.

Договор производственного ученичества

Международные нормы, регулирующие договор производственного ученичества, содержатся главным образом в Рекомендации № 117. Согласно этой Рекомендации систематическое долговременное обучение профессии, осуществляемое в основном в рамках предприятия или у независимого ремесленника, должно регламентироваться письменным договором об ученичестве и соответствовать нормам, установленным в законодательстве и в коллективных договорах каждой страны. Государственными органами определяется перечень профессий, освоение которых требует прохождения производственного обучения. При этом необходимо учитывать степень квалификации и уровень теоретических знаний, требуемых для данной профессии; период обучения; пригодность ученичества как способа обучения данной профессии; положение в области занятости работников, подготавливаемых системой производственного обуче-

ния. Установлены определенные требования к субъектам и к содержанию договора производственного ученичества.

Доступу в ученичество должны в каждом случае предшествовать профессиональная ориентация и медицинский осмотр, связанные с требованиями профессии, которая будет приобретена в результате обучения.

В тех случаях, когда выполнение работы по данной профессии требует особых физических качеств или умственных способностей, они должны быть указаны и проверяться с помощью специальных тестов.

По договоренности между сторонами должна быть обеспечена возможность перевода ученика с одного предприятия на другое, когда это считается необходимым или желательным для завершения обучения, а также возможность перевода ученика из одного вида ученичества в другой, если это соответствует его интересам.

Рекомендация считает необходимым, чтобы государственные органы поддерживали постоянный контакт с предприятиями или лицами, ведущими обучение, и обеспечивали с помощью надзора и регулярных проверок выполнение целей производственного ученичества.

§ 5. Защита прав работников при увольнении

Прекращение трудовых отношений по инициативе предпринимателей

По данному вопросу действуют Конвенция № 158 и Рекомендация № 166. Последняя содержит дополнения, разъяснения и предложения, направленные на развитие законодательства, более льготного для работников.

Конвенция № 158 содержит нормы общего применения в отношении любых увольнений по инициативе предпринимателей и специальный раздел, касающийся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам, то есть прежде всего коллективных увольнений.

Основная часть Конвенции относится к обоснованию прекращения трудовых отношений, процедуре обжалования решения о прекращении трудовых отношений и сроку предупреждения об увольнении.

Согласно Конвенции № 158 увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии законных оснований, свя-

занных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью.

Не признаются законным основанием увольнения следующие причины: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия предпринимателя, в рабочее время; намерение стать представителем трудящихся; выполнение функций представителя трудящихся (в том числе в прошлом); подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства, или обращение с жалобой на предпринимателя в административные органы; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству, а также в связи с болезнью или травмой.

Работник, который считает, что его уволили необоснованно, может обжаловать это решение в суд или иной компетентный орган, который выносит решение об обоснованности увольнения. В отношении такого увольнения допустимо установление срока исковой давности.

Конвенция не считает возможным возложение бремени доказывания необоснованности увольнения только на работника. Такое бремя может возлагаться исключительно на предпринимателя либо суд может выносить решение об обоснованности (необоснованности) увольнения с учетом представленных сторонами доказательств.

Если суд (или иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает возможным отменить решение об увольнении и восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение должно возложить на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения. Установлено право работника на предупреждение об увольнении за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если только работник не совершил серьезного дисциплинарного проступка, то есть проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от предпринимателя продолжать с таким работником трудовые отношения в течение срока предупреждения.

Еще одно право увольняемого работника — получение выходного пособия, размер которого зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которое выплачивается непосредствен-

но предпринимателем или из фонда, созданного за счет взносов предпринимателей.

Национальное законодательство может предусмотреть, что при увольнении за серьезный проступок выходное пособие не выплачивается.

Специфика регулирования увольнений по экономическим причинам заключается в том, что предприниматель обязан предоставить представителям трудящихся информацию о планируемых увольнениях, провести консультации о мерах по их предотвращению и смягчению их последствий, сообщить о предполагаемых увольнениях компетентному государственному органу, предоставив ему соответствующую информацию. Национальное законодательство может ограничить это обязательство предпринимателя в случаях коллективного увольнения.

Хотя Конвенция № 158 распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму, государства могут исключить из сферы применения Конвенции некоторые категории наемных работников, таких, например, как лица, работающие по срочным договорам, проходящие испытательный срок. При этом должны быть предусмотрены гарантии против использования договоров о найме на определенный срок с целью уклонения от предоставления защиты, предусмотренной данной Конвенцией.

Конвенция № 158 допускает исключение в национальном законодательстве из действия Конвенции или ее отдельных положений малых предприятий.

Теперь рассмотрим нормы и положения Рекомендации № 166. В ней содержатся 4 группы норм: обоснование прекращения трудовых отношений (А); процедуры, применяемые до увольнения (Б); увольнения по экономическим причинам (В); гарантии против использования срочных трудовых договоров для обхода законодательства (Г).

А. Рекомендация расширяет круг причин, которые не могут признаваться законными основаниями для увольнения. Это, во-первых, достижение возраста выхода на пенсию и, во-вторых, отсутствие на работе в связи с прохождением обязательной военной службы или выполнением других гражданских обязанностей.

Б. Увольнение не должно производиться в связи с проступком, который в соответствии с национальным законодательством и практикой является основанием для прекращения трудовых отношений

лишь в случае его повторного совершения, если только предприниматель не сделал соответствующего письменного предупреждения.

Предприниматель не вправе увольнять работника в связи с неудовлетворительным выполнением профессиональных обязанностей, если только он письменно не предупредил работника, что последний будет уволен в случае рецидива.

Считается, что предприниматель отказался от своего права прекратить трудовые отношения за совершенный работником проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.

Предприниматель обязан письменно уведомить трудящегося о решении прекратить с ним трудовые отношения и письменно сообщить работнику по его требованию основания увольнения. Он может консультироваться с представителями трудящихся до принятия окончательного решения по отдельным случаям прекращения трудовых отношений.

В течение срока предупреждения работник в целях поиска другой работы вправе получить освобождение от работы разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате в удобное для обеих сторон время. Уволенный работник должен иметь право на получение от предпринимателя справки с указанием дат начала и прекращения с ним трудовых отношений и вида (видов) работы, которую он выполнял; по просьбе работника ему может быть дана письменная характеристика с оценкой его поведения и работы.

В. Меры, которые необходимо принять в целях предотвращения увольнений по экономическим причинам, могут включать ограничение приема на работу, растягивание сокращения численности работников на определенный период, ограничение сверхурочных работ и сокращение продолжительности рабочего времени. В случае сокращения нормальной продолжительности рабочего времени нужно рассмотреть возможность частичной компенсации потерь в заработной плате.

Отбор увольняемых производится на основе критериев, определяемых заблаговременно и учитывающих интересы как предприятия, так и трудящихся.

Трудящимся, уволенным по экономическим причинам, предоставляется преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматель вновь нанимает работников аналогичной квалификации и если трудящийся в определенный срок после

увольнения выразил желание возвратиться на прежнее место работы. Такая очередность обратного приема на работу может быть ограничена определенным сроком.

При экономических увольнениях компетентный государственный орган призван содействовать скорейшему устройству уволенных трудящихся на другой работе и в случае необходимости получению ими профессиональной подготовки и переподготовки, а предприниматель — по возможности помогать уволенным в поисках новой подходящей работы, например путем прямых контактов с другими предпринимателями. Необходимы защита дохода работника в течение любого срока профессиональной подготовки или переподготовки, а также содействие ему в поисках работы в другой местности.

Г. Гарантиями против использования срочных трудовых договоров для обхода законодательства могут быть:

ограничение использования срочных договоров случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящихся, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок;

оценка трудовых договоров, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, как договоров на срок неопределенный;

трактовка срочных договоров, продлеваемых один или несколько раз, как договоров на срок неопределенный, за исключением случаев, предусмотренных в законодательстве.

Расторжение трудовых договоров в случае признания предприятия несостоятельным

Этому вопросу посвящена Конвенция № 173 и дополняющая ее Рекомендация № 180, а также Конвенция № 95.

Базисная норма, предусматривающая минимальные гарантии для работников, содержится в Конвенции № 95. Согласно этой Конвенции в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредитов в отношении всей заработной платы, которая им причитается за работу в предшествовавший банкротству или ликвидации период, либо в отношении заработной платы, которая не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата подлежит выплате до того, как остальные кредиторы смогут потребовать свою долю.

Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

Конвенция № 173 предоставляет государствам выбор: взять на себя обязательство защиты работников путем установления привилегий при выплате заработной платы и (или) сформировать гарантийные фонды, обеспечивающие интересы работников. Возможны и другие варианты.

Конвенция № 173 защищает не только заработную плату, но и некоторые дополнительные выплаты: оплату праздничных дней, выходные пособия. Все эти выплаты должны иметь привилегированный характер, то есть предшествовать выплатам в пользу государства и органов социального обеспечения. Требования работников ограничиваются установленными пределами, при этом предназначенные для них суммы не могут быть ниже социально приемлемого уровня и подлежат индексации в связи с ростом стоимости жизни. Суммы, выплачиваемые работникам гарантийными учреждениями, также не могут быть меньше установленного минимума.

Рекомендация № 180 расширяет содержание выплат, включая в них, в частности, оплату сверхурочных работ, повышает их размеры, а также предусматривает, что работники и их представители должны быть заблаговременно информированы о начале процедуры признания предприятия несостоятельным. Эта же Рекомендация определяет принципы деятельности гарантийных страховых учреждений (фондов), из которых осуществляются выплаты работникам обанкротившихся предприятий:

а) они должны быть независимы от предпринимателей в административном и финансовом отношениях;

б) предприниматели должны финансировать эти фонды, если только они не финансируются государством;

в) фонды должны выполнять свои обязательства перед работниками независимо от того, выполнены ли обязанности предпринимателей по их финансированию;

г) фонды несут субсидиарную (дополнительную) ответственность в отношении обязательств предпринимателей-банкротов, являются ответчиками по искам, защищенным гарантией, и могут как страховщики возбуждать регрессные иски против предпринимателей в соответствии с правилами гражданского законодательства;

д) средства фондов могут быть использованы только на цели, ради которых они были собраны.

§ 6. Рабочее время

Продолжительность рабочего времени

Конвенция № 1 устанавливает, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на промышленных предприятиях (за исключением семейных), не может превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю. Такая же продолжительность рабочего времени определена Конвенцией № 30 для торговли и учреждений. Установленное ограничение продолжительности рабочего времени не применяется к руководящему составу предприятий. От каждого предпринимателя требуется, чтобы он извещал посредством вывешивания объявления на видном месте на предприятиях о времени начала и окончания работы, а в тех случаях, когда работа ведется посменно, — о времени начала и окончания каждой смены.

Конвенция № 47 обязывает государства заявить о своем одобрении принципа 40-часовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь за собой понижения уровня жизни трудящихся. На 40-часовую рабочую неделю ориентирует и Рекомендация № 116.

Ряд актов МОТ устанавливает сокращенное рабочее время (то есть менее 48 часов) в отдельных отраслях промышленности и народного хозяйства: на стеклодувных предприятиях, в текстильной промышленности, в угольных шахтах, на общественных работах.

Рекомендация №116 предлагает государствам разработать и последовательно осуществлять политику постепенного сокращения продолжительности рабочего времени и определяет содержание такой политики, методы ее осуществления.

Рекомендованные выше нормы относятся к нормальному и к сокращенному рабочему времени. Часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, акты МОТ рассматривают как сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и пределах и которые подлежат дополнительной оплате (не менее чем на 25% выше, чем за работу нормальной продолжительности).

За исключением случаев непреодолимой силы, компетентные государственные органы в каждой стране должны устанавливать предельное число сверхурочных работ, которое может быть проработано в течение определенного периода.

Объект международно-правового регулирования труда — неполное рабочее время.

Согласно Конвенции № 175 государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. Это относится к праву на организацию, на коллективные договоры, а также к безопасности и гигиене труда, к запрету дискриминации, к охране материнства, к порядку увольнений, к ежегодным оплачиваемым отпускам и оплачиваемым праздничным дням, к оплате болезни. Национальное законодательство должно исключить снижение базисной заработной платы (тарифных ставок) работников только из-за того, что они заняты неполное рабочее время. Денежное вознаграждение не полностью занятых должно определяться пропорционально рабочему времени или выработке.

Не полностью занятые, чье рабочее время ниже определенного порога, могут быть исключены национальным законодательством из действия положений Конвенции в отношении охраны материнства, увольнений, оплачиваемых ежегодных отпусков, праздничных дней, оплаты болезни. Государства обязаны обеспечить добровольность перехода с полного рабочего времени на неполное и наоборот.

Конвенция применяется ко всем частично занятым, однако ратифицировавшим ее государствам предоставляется право исключить из сферы ее действия определенные категории работников или определенные предприятия, если применение к ним положений Конвенции создает существенные проблемы экономического или иного характера.

Рекомендация № 182 содержит нормы, дополняющие положения Конвенции № 175. Она, в частности, предлагает письменно информировать частично занятых об их специфических условиях труда; трудовой стаж, необходимый для применения норм по охране труда к не полностью занятым, не должен быть продолжительнее, чем для полностью занятых работников; отказ работника перейти с работы полного рабочего времени на работу неполного рабочего времени и наоборот не должен служить основанием его увольнения. Однако такого работника можно уволить в соответствии с национальным законодательством по другим основаниям, связанным, например, с производственными потребностями предприятия.

Ночное время

Наиболее общие нормы, касающиеся ночного труда, содержатся в Конвенции № 171. В этой Конвенции термин «ночной труд» озна-

чает любую работу, которая осуществляется в течение установленного периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра, а термин 'трудящийся, работающий в ночное время», означает лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления трудовой функции в ночное время в течение значительного количества часов сверх установленного предела.

Конвенция № 171 допускает, в принципе, применение ночного труда для всех категорий работников, за теми исключениями или ограничениями, которые установлены в актах МОТ об охране труда женщин и молодежи (об этих актах см. далее). При этом на государства возложена обязанность принимать конкретные меры, требуемые в силу особенностей ночного труда в отношении трудящихся, работающих в ночное время, с целью охраны их здоровья, содействия в выполнении семейных и общественных обязанностей, предоставления им возможностей для профессионального роста и выплаты соответствующей компенсации. Эти меры включают также обеспечение безопасности труда и охрану материнства.

Европейская социальная хартия возлагает на государства обязанность установить разумную продолжительность рабочего дня и рабочей недели, причем продолжительность рабочей недели подлежит постепенному сокращению по мере роста производительности труда и в зависимости от иных факторов. Должно быть предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени для лиц, занятых на работах с опасными и нездоровыми условиями труда.

§ 7. Время отдыха

Продолжительность еженедельного отдыха

Международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, общие для всех отраслей народного хозяйства, отсутствуют. В промышленности персонал предприятия должен пользоваться, как правило, в течение каждых 7 дней периодом отдыха, включающим не менее 24 последовательных часов. По возможности этот отдых предоставляется всему персоналу одновременно и должен совпадать с днями, уже установленными обычаями, традициями страны и региона (Конвенция № 14). В торговле и в учреждениях непрерывный еженедельный отдых установлен продолжительностью соответственно не менее суток (Конвенция №106) и не менее 36 часов, а для подростков до 18 лет — не менее 2 суток.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

В настоящее время имеются две действующие Конвенции МОТ (№ 52 и 132), касающиеся ежегодных оплачиваемых отпусков.

Первая Конвенция частично устарела, и большинство развитых стран сочло необходимым ратифицировать более позднюю по времени Конвенцию № 132, в большей мере учитывающую развитие мирового законодательства после Второй мировой войны.

Согласно Конвенции № 52 каждое лицо, к которому применяется эта Конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в 1 год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, 6 дням. Лица, моложе 16 лет, включая учеников, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, 12 рабочим дням. В отпуск не включаются: праздничные дни и перерывы в работе в результате болезни. Национальное законодательство может разрешить деление ежегодного оплачиваемого отпуска, но лишь в той части, которая превышает минимальную продолжительность, установленную Конвенцией. Продолжительность отпуска увеличивается пропорционально продолжительности стажа работы на основе правил, установленных в национальном законодательстве. Каждое лицо, уходящее в отпуск, получает отпускные, равные обычному вознаграждению. Порядок их исчисления определяется национальным законодательством или коллективными договорами. Любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или аннулирует права на такой отпуск, считается недействительным. Национальное законодательство может предусмотреть, что лицо, которое будет занято на оплачиваемой работе в течение своего ежегодного отпуска, лишается оплаты за период отпуска. Лицо, уволенное по вине предпринимателя, имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск. Каждый наниматель должен вести записи, регистрирующие дату поступления на работу работника, продолжительность положенного ему отпуска, дату ухода его в отпуск и размеры отпускных.

Конвенция № 132 устанавливает, что каждое лицо, к которому она применяется, имеет право на минимальный 3-недельный оплачиваемый отпуск за каждый год работы. Минимальный период работы, необходимый для приобретения права на отпуск, не должен превышать 6 месяцев. Воскресные и праздничные дни, а также время болезни в отпуск не включаются. За время отпуска должны выплачиваться отпускные, равные, по крайней мере, средней заработной плате. Деление отпуска на части разрешается, но при этом продолжительность каждой части не может быть менее 2 недель.

Отсутствие на работе по таким причинам, как болезнь, несчастный случай на производстве или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы, дающий право на отпуск.

Работник, проработавший минимальный период, требуемый для предоставления отпуска, и увольняющийся с работы, вправе получить после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы, или вместо этого ему выплачивается компенсация. Соглашение об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или неиспользовании такого отпуска с заменой денежной компенсацией признается недействительным или запрещается. Национальное законодательство может устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда работающее по найму лицо занимается в период отпуска оплачиваемой деятельностью, противоречащей цели отпуска, то есть отдыху, восстановлению сил.

Рассмотренные выше акты МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках распространяются на основную часть лиц, работающих по найму. В сельском хозяйстве и в морском транспорте действуют специальные конвенции МОТ, устанавливающие особые правила об отпусках.

Конвенция № 140 и Рекомендация № 148 содержат положения об оплачиваемых учебных отпусках. Речь идет об отпусках для целей профессиональной подготовки: общего, социального или гражданского образования, а также для профсоюзной учебы.

Европейская социальная хартия требует от государств предусмотреть как минимум оплачиваемые праздничные дни; 4-недельный оплачиваемый отпуск; дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда.

§ 8. Заработная плата

Установление минимальной заработной платы

Международные правила, касающиеся минимальной заработной платы, содержатся в основном в Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран и в одноименной Рекомендации № 135.

Конвенция № 131 обязывает государства ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным.

Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению: неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции. При этом должна полностью уважаться свобода ведения коллективных договоров.

При определении уровня минимальной заработной платы предлагается учитывать: потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп, экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Определена необходимость создания специальной процедуры, позволяющей устанавливать и время от времени пересматривать минимальную заработную плату.

Рекомендация № 135 формулирует цели установления минимальной заработной платы, критерии для определения ее уровня, процедуру внесения в нее корректив.

Специальная процедура определения минимальной заработной платы установлена для сельского хозяйства (Конвенция № 99 и Рекомендация № 89).

Охрана заработной платы

Конвенция № 95 и Рекомендация № 85, посвященные охране заработной платы, имеют богатое нормативное содержание. В числе их установленных правил и процедур — порядок выплаты заработной платы (валюта, выплата натурой); запрет выплаты заработной платы в виде спиртных напитков; обязательность выплаты заработной платы непосредственно заинтересованному трудящемуся; запрет стеснять трудящихся в свободном распоряжении своим заработком; охрана заработной платы от чрезмерных вычетов; ограничение ареста заработной платы, ее цессии (передачи требования); защита заработной платы в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке по иной причине; регулярность выплат.

Рекомендация № 85 содержит большое число технических и процедурных норм, сгруппированных в следующих разделах: удержания из заработной платы; периодичность выплаты; уведомление трудящихся об условиях получения заработной платы, записи в платежных ведомостях; участие трудящихся в управлении заводскими магазинами.

Приведем некоторые из этих норм. Установлено, что удержания из заработной платы должны быть ограничены пределом, необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи. Удержания из заработной платы в порядке возмещения ущерба, нанесенного имуществу предпринимателя, должны разрешаться только при доказанности вины работника. Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не превышать стоимости причиненного ущерба; заинтересованному работнику должна быть предоставлена возможность раскрыть причину, по которой это удержание, по его мнению, недопустимо. Удержания из заработной платы за инструменты, предоставляемые работнику предпринимателем, законны лишь в случаях, когда такие удержания допускаются обычаем, или предусмотрены коллективным договором (арбитражным решением), или разрешаются иным образом посредством процедуры, признанной национальным законодательством. Максимальные сроки выплаты заработной платы:

а) для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы — не реже 2 раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней;

б) для служащих — не реже 1 раза в месяц;

в) для работников-сдельщиков — не реже 2 раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней.

При каждой выплате заработной платы трудящиеся должны информироваться об общей сумме заработанного вознаграждения, обо всех удержаниях, о сумме заработанной платы, причитающейся к выдаче.

Нормы о заработной плате и иных условиях труда в хозяйственных договорах, заключенных с государственными органами

Конвенция № 94 обязывает государства включать в хозяйственные договоры, оформляющие государственный заказ, положения, согласно которым подрядчики и субподрядчики — контрагенты государственных органов должны устанавливать для своих наемных работников заработную плату и иные условия труда, не менее благоприятные, чем те, которые установлены законодательством, коллективными договорами для аналогичных работ.

В тех случаях, когда в районе, где осуществляется работа, условия труда не регулируются каким-либо из вышеуказанных способов, статьи, включаемые в хозяйственные договоры, должны гарантировать работникам условия труда, не менее благоприятные, чем те, которые соблюдаются предпринимателями, находящимися в анало-

гичных условиях и принадлежащими к той же профессии или отрасли промышленности. В случае несоблюдения подрядчиками и субподрядчиками трудовых статей, включаемых в хозяйственные договоры, заключаемые государственными органами, должны применяться санкции в виде отказа от заключения договора государственного заказа или иные санкции.

Государства — участники Европейской социальной хартии обязуются признать право работников на вознаграждение, достаточное для того, чтобы обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни, а также право работников на повышенный уровень оплаты за сверхурочную работу; разрешать вычеты из заработной платы только при условиях и в рамках, предусмотренных национальными законами, коллективными договорами, арбитражными решениями.

Осуществление прав работников на вознаграждение достигается свободно заключаемыми коллективными договорами, государственным механизмом установления заработной платы или иными способами, соответствующими национальным условиям.

§ 9. Безопасность и гигиена труда

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах в понятие права на справедливые и благоприятные условия труда включается обеспечение каждому условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

На региональном уровне Европейская социальная хартия посвящает праву на безопасные и здоровые условия труда целую статью. Провозглашается, что государства — участники Хартии берут на себя обязательства: издать правила по технике безопасности и гигиене труда; создать надзорный механизм для осуществления этих правил; консультироваться по мере необходимости с организациями предпринимателей и работников по поводу мер, направленных на улучшение техники безопасности и гигиены труда.

Основной массив конкретных международных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ.

Многочисленные акты МОТ, принятые по данному вопросу, можно сгруппировать следующим образом.

Принципы национальной государственной политики в области безопасности и гигиены труда (Конвенция № 155 и Рекомендация № 164, Протокол к Конвенции № 155).

Создание на предприятиях служб гигиены труда (Конвенция №161 и Рекомендация № 171).

Общие и отраслевые правила по технике безопасности и специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями (Конвенции № 119и 84, Рекомендации № 118 и 192).

Правила по гигиене труда (воздух, шум, вибрация), обеспечение гигиены труда при использовании на производстве химических веществ (Конвенции № 148, 177, Рекомендации № 156, 177); отраслевые правила по гигиене труда в промышленности, в торговле, в учреждениях, в морском транспорте, в шахтах (Конвенции № 120 и 176, Рекомендации № 120 и 183); санитарно-гигиенические правила, защищающие работников от производственных вредностей в виде опасных токсических веществ: бензола, асбеста, белого фосфора, канцерогенных веществ, свинцовых белил, радиации, спор сибирской язвы. По этим вопросам принято более 10 конвенций.

Меры по предотвращению крупных несчастных случаев на производстве (Конвенция № 174 и Рекомендация № 181).

Международные стандарты по переноске и передвижению тяжестей (Конвенция № 127 и Рекомендация №128).

Медицинский осмотр трудящихся, занятых на особо вредных работах (Рекомендация № 97).

Уведомление о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и их регистрации (Рекомендация № 194).

Инспекция труда в промышленности, торговле, сельском хозяйстве, в строительстве, на транспорте, в горнодобывающей промышленности (Конвенция № 81, Протокол 1995 г. к Конвенции № 81, Конвенция № 129, Рекомендации № 81, 82, 133). Конвенция № 81 обязывает ратифицировавшие ее государства создать систему инспекции труда и наделяет инспекторов следующими полномочиями: беспрепятственный проход без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; осмотр в дневное время всех зданий, подпадающих под контроль инспекции; осуществление любых проверок, контроля и расследований, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются.

Протокол к Конвенции № 81, принятый на 82-й сессии МОТ в 1995 г., предусмотрел распространение положений Конвенции № 81 на все категории работников. Однако каждому государству, ратифи-

цировавшему Протокол 1995 г., предоставляется возможность исключить из действия Конвенции № 81 военнослужащих, полицейских, работников спецслужб, тюрем, некоторые другие категории государственных чиновников, если применение к этим категориям лиц Конвенции № 81 создаст определенные проблемы. Допускается и другая возможность. Государства не исключают указанные категории лиц из сферы действия Конвенции № 81, но допускают инспектирование с определенными ограничениями и условиями.

§ 10. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Труд женщин

В Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах указано на необходимость особой заботы о женщинах-матерях в течение разумного периода до и после родов. В течение этого времени работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

В Европейской социальной хартии ст. 8 посвящена праву работающих женщин на охрану материнства, которая обязывает государства предоставлять до- и послеродовой отпуск общей продолжительностью не менее 14 недель с оплатой за счет средств социального обеспечения или из общественных фондов; запрещать увольнение женщин в период отпуска по беременности и родам; предоставлять женщинам-матерям перерывы в работе для ухода за грудными детьми; регулировать работу в ночное время беременных женщин и женщин-матерей; запретить использование труда беременных женщин, женщин, недавно перенесших роды, и женщин, ухаживающих за своими грудными детьми, на тяжелых и вредных для здоровья работах, в том числе на подземных работах. Государства должны принять должные меры по защите прав беременных женщин и женщин-матерей в отношении занятости.

Более конкретные и детальные нормы об охране труда женщин и женщин-матерей имеются в актах МОТ.

Ограничение труда женщин в ночное время и на подземных работах

Ограничению труда женщин в ночное время в промышленности посвящена Конвенция № 89 и дополняющий ее Протокол 1990 г.

Согласно указанным актам женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время, за исключением семейных

предприятий и случаев «форс-мажора» («непреодолимой силы») или угрозы потери находящихся в процессе обработки скоропортящихся материалов.

Термин «ночь» означает период, продолжительностью, по крайней мере, в 11 последовательных часов, охватывающий промежуток времени продолжительностью, по крайней мере, в 7 последовательных часов между 22 часами вечера и 7 часами утра. Компетентный орган власти может устанавливать различные промежутки времени для различных районов, отраслей промышленности, предприятий.

Указанная Конвенция не распространяется на женщин, занимающих ответственные посты административного характера, а также работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом. Запрещение ночного труда для женщин может быть временно отменено правительством, если в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств этого требуют национальные интересы.

Следует заметить, что многие развитые страны, особенно члены ЕС, в последние годы денонсировали Конвенцию № 89, считая, что она устарела и противоречит принципу равенства мужчин и женщин, в частности толкованию этого принципа Директивой ЕС от 09.02.76 № 76/207. Эти страны выразили намерение ратифицировать в будущем Конвенцию №171 о ночном труде, считая ее более гибкой и более соответствующей современным условиям.

Ряд других стран сочли достаточным присоединиться к Протоколу 1990 г., дополняющему Конвенцию № 89, который упрощает принятие исключений из Конвенции № 89.

Протокол 1990 г. допускает в определенных случаях и с определенными ограничениями изменение установленной в Конвенции продолжительности ночного времени и изъятия из запрета на работу в ночное время. Указанные изменения и изъятия не разрешаются в отношении беременных женщин и в течение установленного времени после рождения ребенка.

Рекомендация № 13 предлагает государствам принять меры регламентации ночного труда женщин, работающих по найму в сельском хозяйстве, с тем чтобы обеспечить предоставление им периода отдыха, соответствующего физическим потребностям и составляющего не менее 9 часов, причем этот период должен по мере возможности быть непрерывным.

Конвенция № 45 запрещает применение труда женщин любого возраста на подземных работах в шахтах, но допускает путем изда-

ния акта национального законодательства исключение из этого запрета женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; женщин, занятых санитарным и социальным обслуживанием; женщин, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работы нефизического характера.

Охрана труда женщин-матерей

По вопросам охраны материнства действует всеобъемлющая Конвенция № 103, охватывающая все сферы занятости: промышленные предприятия, непромышленные работы, сельское хозяйство, надомный труд.

Согласно указанной Конвенции по предоставлению медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по материнству, продолжительность которого должна составлять, по меньшей мере, 12 недель и включать период обязательного послеродового отпуска. Его продолжительность устанавливается национальным законодательством, но не может быть менее 6 недель. Если роды происходят после предполагаемой даты, отпуск, взятый до этой даты, продлевается во всяком случае до фактической даты родов, причем продолжительность обязательного послеродового отпуска вследствие этого не сокращается. В случае болезни в связи с родами женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска, максимальная продолжительность которого может определяться компетентным органом власти. В период отпуска по беременности и родам женщина имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи. Если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право на перерывы, продолжительность которых устанавливается национальным законодательством. Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются. Увольнение женщины в период отпуска по беременности и родам не допускается.

Государства, ратифицировавшие указанную Конвенцию, могут изъять установленные в ней запретительные и ограничительные нормы в отношении некоторых категорий непромышленных, сельскохозяйственных работ, надомного труда, транспортных учреждений.

В 2000 г. МОТ приняла Конвенцию №183 «О защите материнства», пересмотревшую ряд положений Конвенции № 103. Новая Конвенция увеличила продолжительность отпуска по беременности и родам до 14 недель и внесла изменение в формулировку запрещения увольнения женщины в период отпуска по беременности и родам. Такое увольнение не допускается, за исключением случаев, когда оно вызвано другими основаниями, нежели беременность, роды, кормление ребенка. Бремя доказывания справедливости увольнения возложено на работодателя. Конвенция обязывает государства принять меры к тому, чтобы беременность и роды не вели к дискриминации женщин в сфере занятости. Это включает запрет на проведение теста на наличие беременности или требование предоставления справки об отсутствии беременности, если только национальное законодательство не запрещает прием на данную работу беременной женщины или кормящей матери или если данная работа создает опасность для женщины или ребенка.

Конвенция № 171 запрещает ночной труд беременных женщин и женщин-матерей в течение периода продолжительностью, по крайней мере, 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. В ряде случаев этот период может увеличиваться, например в связи с плохим состоянием здоровья женщины или ее ребенка.

Труд детей и молодежи

В Международном пакте о социальных, экономических и культурных правах указано, что дети и подростки должны быть защищены от эксплуатации; применение их труда на вредных и опасных производствах подлежит запрету; государствам предлагается установить минимальный возраст приема на работу.

В Европейской социальной хартии минимальный возраст приема на работу установлен в 15 лет, а на опасные и вредные работы — в 18 лет; запрещено, как правило, использование молодежи до 18 лет на ночных работах, ограничена продолжительность их рабочего дня в соответствии с потребностями их развития, требованиями профессиональной подготовки: лица, занятые на некоторых видах работ (в соответствии с национальным законодательством), должны проходить регулярный медицинский осмотр; рабочее время, затраченное подростками на профессиональную подготовку во время обычного рабочего дня, должно включаться с согласия работодателя в рабочее время. Работники в возрасте до 18 лет должны иметь право на 4-недельный минимальный оплачиваемый отпуск.

Более детальные нормы по труду детей и молодежи содержатся в актах МОТ.

Запрет наихудших форм эксплуатации

В 1999 г. МОТ приняла Конвенцию № 182 и Рекомендацию № 190 о запрете и незамедлительных мерах по ликвидации наихудших форм эксплуатации труда детей. Конвенция требует от ратифицировавших ее государств принять незамедлительные меры по запрету и ликвидации наихудших форм эксплуатации детей (лиц, не достигших 18 лет).

Наихудшими формами эксплуатации труда детей признаны:

все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой, как работорговля, долговое рабство, принудительный или обязательный труд, включая принудительное рекрутирование детей для участия в военных конфликтах;

использование детей для целей проституции, в порнографии и в порнографических представлениях;

использование детей для незаконной деятельности, в частности для производства и сбыта наркотиков;

использование детей для работы, которая по своей сути и порядку выполнения наносит вред здоровью, безопасности или морали детей. Рекомендация № 190 предлагает государствам признать уголовными преступлениями такие формы эксплуатации детей, как рабство, принудительный труд, принуждение к участию в вооруженных конфликтах, к занятию проституцией, производству и сбыту наркотиков, детской порнографии.

Минимальный возраст приема на работу

Минимальный возраст приема на работу в наиболее общем виде регулируется в Конвенции № 138, согласно которой этот возраст должен быть, как правило, не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не ниже 15 лет. Рекомендация № 146 призывает государства поставить перед собой цель последовательного повышения до 16 лет минимального возраста для приема на работу по найму. Минимальный возраст приема на работу, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть, как правило, ниже 18 лет.

Указанная Конвенция не применяется к работам, выполняемым детьми и подростками в учебных заведениях, или к работам, выполняемым на предприятиях подростками старше 14 лет, если такие

работы являются неотъемлемой частью курса обучения или профессиональной ориентации.

Национальным законодательством может допускаться прием на работу детей от 13 до 15 лет для легкой работы, не вредной для их здоровья или развития и не наносящей ущерба школьному обучению.

Установленные в Конвенции № 138 возрастные ограничения приема на работу могут не соблюдаться по разрешению компетентного государственного органа в отношении таких видов деятельности, как участие в художественных выступлениях. Выдаваемые разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени детей и подростков и устанавливают иные условия их допуска к таким работам.

Ограничение ночного труда

Запретительные и ограничительные нормы, относящиеся к ночному труду подростков, установлены раздельно для промышленности и для непромышленных работ (Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности», Конвенция № 79 и Рекомендация № 80 «О ночном труде подростков на непромышленных работах»). В промышленности ночной труд подростков запрещен до достижения ими 18 лет, на непромышленных работах —18, а в ряде случаев —14 лет.

Понятие «ночное» время определено по-разному для промышленных и непромышленных работ. Для промышленности, например, понятие «ночное время» — период продолжительностью, по крайней мере, 12 последовательных часов, включающих время между 22 часами и 6 часами (для подростков до 16 лет).

Запрещение ночного труда подростков как в промышленности, так и в непромышленных работах может быть временно отменено в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, когда этого требуют общественные интересы. Что же касается ночного труда детей и подростков в сельском хозяйстве, то международная регламентация ограничена весьма краткой по содержанию Рекомендацией № 14, которая призывает государства применять меры с целью регламентации ночного труда детей моложе 14 лет, чтобы обеспечить им время отдыха, соответствующее не менее 10 последовательных часов.

Международные нормы, распространяющиеся на все отрасли экономики, за исключением сельского хозяйства (Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании подростков с целью выясне-

ния их пригодности к труду в промышленности»; Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах»; Рекомендация № 79 «О медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду»), предусматривают обязательное бесплатное медицинское освидетельствование детей и подростков до 18 лет с целью выяснения их пригодности к труду. Они должны находиться под медицинским наблюдением до достижения 18 лет. При длительном использовании на работе ребенка или подростка до 18 лет медицинское освидетельствование проводится периодически не менее 1 раза в год. В профессиях, связанных с большим риском для здоровья, освидетельствование и переосвидетельствование с целью выяснения пригодности к работе проводятся, по крайней мере, до достижения возраста 21 года.

Конвенция № 124 устанавливает специальные правила о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках. Предусмотрено, что пригодность к таким работам до достижения 21 года определяется при помощи первоначального медицинского освидетельствования и периодических последующих медицинских осмотров не реже 1 раза в год. Все указанные медицинские осмотры производятся бесплатно.

Труд пожилых работников

Рекомендация № 162 содержит широкий набор норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве. В числе рекомендуемых мер сокращение нормальной продолжительности рабочего времени, прежде всего пожилых трудящихся, занятых на тяжелых, опасных, вредных работах; постепенное сокращение продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста[1], увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом возраста; разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности работать неполное рабочее время, по скользящему графику и т. п.; перевод пожилых трудящихся, работающих на сменных работах, на работу в дневную смену; перевод со сдельной на повременную оплату.

[1] При сокращении продолжительности рабочего времени пожилые трудящиеся должны получать от государства специальное пособие, которое частично или полностью компенсировало бы их потери в заработке.

По желанию пожилых трудящихся их следует переводить на более легкую работу, где они смогли бы применить свои способности и опыт, по возможности, без потери в заработке.

В случае сокращения численности работников рекомендуется принимать особые меры, чтобы учесть конкретные потребности пожилых трудящихся, например способствовать их переквалификации для работы в других отраслях промышленности или народного хозяйства. Предлагается оказывать им помощь в обеспечении новой работой или гарантируя защиту их доходов или денежную компенсацию при потери в заработке.

Понятие «пожилые трудящиеся» должно расшифровываться в национальном законодательстве, то есть каждая страна сама определяет пределы пожилого возраста.

Труд работников-мигрантов

В 1990 г. ООН приняла Международную конвенцию «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей». Названная Конвенция имеет комплексный характер и затрагивает множество вопросов. Только небольшая их часть относится к труду[1].

Основная часть международных норм, регулирующих труд работников-мигрантов, заключена в конвенциях и рекомендациях МОТ, прежде всего в Конвенциях №97 и 143.

В них закреплены следующие правила: государствам предоставлено право ограничить доступ мигрантам к определенным видам работ, когда это необходимо в государственных интересах;

государственным властям предписано требовать, чтобы 1 экземпляр трудового договора препровождался мигранту до его отъезда или выдавался ему в приемном пункте в момент прибытия на территорию страны приема и чтобы мигрант извещался в письменной форме до своего отъезда об общих условиях жизни и работы, ожидающих его в стране миграции;

свободный выбор занятости в государстве работы по найму предоставляется мигранту при условии, что он законно проживал на территории этого государства в течение предписанного периода, не превышающего 2 лет;

в странах, где наем трудящихся-мигрантов сопряжен с ограничениями, эти последние должны по возможности перестать приме-

[1] Подробнее см.: *Киселев И.Я.* Международный труд. М., 1997. С. 49-50, 220-226.

няться к трудящимся-мигрантам, прожившим в стране приема определенный срок, как правило, более 5 лет;

потеря работы трудящимся-мигрантом, законно проживающим в стране миграции, не влечет за собой отмены вида на жительство или разрешения на право работы. Такой мигрант имеет равные права с местными работниками, в частности в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки;

трудящийся-мигрант не должен высылаться в страну происхождения на том основании, что он не в состоянии продолжать выполнять работу по болезни или увечью, полученным после его приезда. Компетентный орган государственной власти может решить, что данное правило применяется к мигрантам только по истечении известного периода, который не должен превышать 5 лет со дня выдачи разрешения на постоянное жительство. На региональном уровне проблемам трудовой миграции уделено значительное место в Европейской социальной хартии. Государства, присоединившиеся к Хартии, обязуются облегчать условия трудовой миграции и обеспечивать трудовые права работников-мигрантов, защищая их от дискриминации. Совет Европы принял несколько конвенций, касающихся трудовой миграции, которые по своему содержанию аналогичны или близки соответствующим актам ООН и МОТ. Центральное место среди актов Совета Европы занимает Европейская конвенция о правовом положении трудящихся-мигрантов (1977). В ней содержатся нормы, касающиеся права на выезд, въезд, процедуры, связанной с заключением трудового контракта; разрешений на работу и на проживание; воссоединения семей; обучения, языковой подготовки; условий труда; перевода сбережений мигрантов на Родину; несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; медицинской помощи; промышленной гигиены, права доступа в суды и административные органы принимающего государства; использования служб трудоустройства, права на организацию и т.п.

Труд надомников

Этой категории работников посвящены Конвенция № 177 и Рекомендация № 184.

Конвенция № 177 обязывает ратифицировавшие ее государства разработать и осуществлять политику, направленную на улучшение положения работников-надомников. Эта политика должна обеспечивать, насколько это возможно, равенство надомников и других надомных работников с учетом особенностей надомной работы,

условий труда на аналогичных работах на предприятиях. Равенство надомников и других работников включает: право надомников создавать свои организации и участвовать в их деятельности; защиту от дискриминации; обеспечение безопасности и гигиены труда; равенство в отношении заработной платы; законодательно установленное социальное обеспечение; доступ к профессиональному обучению; минимальный возраст поступления на работу; охрану материнства.

Национальное законодательство по технике безопасности и производственной санитарии, относящееся к надомникам, должно учитывать специфику их работы и запрещать определенные виды труда на дому, применение определенных веществ в надомной работе. Должна быть предусмотрена особая ответственность предпринимателей и посредников (если их деятельность допускается) за нарушение законодательства о надомном труде.

Конвенция содержит оговорку: работники не приобретают статуса надомников, если они лишь время от времени работают дома, вне своего обычного рабочего места на предприятии.

Рекомендация МОТ № 184 содержит следующие основные положения.

Надомник должен быть информирован об условиях труда в письменном виде. Такая информация должна, в частности, включать наименование и адрес предпринимателя и посредника, размеры заработной платы и способы ее исчисления, описание выполняемой работы. Государственные власти на национальном или местном уровне должны регистрировать предпринимателей, нанимающих надомных работников, и нанятых ими работников. Предприниматели должны информировать компетентные государственные органы, когда они впервые прибегают к использованию надомного труда. Предприниматели обязаны составлять список используемых ими работников-надомников с обязательной разбивкой по полу, а также фиксировать характер работы (служебных заданий), поручаемой каждому работнику-надомнику, с указанием нормы времени, размеров вознаграждения, компенсационных выплат (за использование, например, электроэнергии, своего автотранспорта и т. п.), производимых вычетов из заработной платы и размеров чистой заработной платы (после вычетов налогов), выплачиваемой надомнику. Должна также отмечаться дата выплаты заработной платы.

В той мере, в какой это не затрагивает неприкосновенность домашнего очага, инспектор труда или другие официальные лица

должны иметь право посещать помещения, в которых трудятся надомники.

В случае серьезного или систематического нарушения предпринимателем или надомником юридических норм, касающихся надомного труда, должны приниматься необходимые меры, вплоть до запрета такого труда.

Как Конвенция, так и Рекомендация содержат оговорку о том, что установленные в национальном законодательстве положения, касающиеся надомников, не относятся к лицам, степень автономии и экономическая независимость которых такова, что они рассматриваются как независимые работники.

Труд моряков

Труду моряков посвящен особенно большой массив норм МОТ (более 50 конвенций и рекомендаций). Они регулируют занятость и трудовой договор, профессиональное обучение, условия труда, социально-бытовое и медицинское обслуживание, охрану и инспекцию труда.

Конвенции, посвященные труду моряков, принимаются на специально созываемых международных конференциях труда. Таких «морских» сессий МОТ за всю историю Организации было 11.

Труд рыбаков

Труду рыбаков посвящено 5 конвенций и 2 рекомендации. Они регулируют трудовой договор, минимальный возраст приема на работу, рабочее время, медицинское освидетельствование, профессиональное обучение.

Труд докеров

Труду докеров посвящено 4 конвенции и 2 рекомендации. Они касаются техники безопасности и гигиены труда на портовых погрузочно-разгрузочных работах, защиты от несчастных случаев.

Труд учителей

Положения, касающиеся труда учителей, содержатся в Рекомендации, принятой в 1966 г. межправительственной конференцией, созванной по инициативе ЮНЕСКО с участием МОТ. Рекомендация носит достаточно общий характер и лишь по некоторым вопросам устанавливает нормативные правила. Это относится, например, к дисциплинарной ответственности учителей.

Такая ответственность должна быть четко определена. Дисциплинарные расследования и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного учителя, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой

запрещение заниматься педагогической деятельностью или если это диктуется соображениями, касающимися защиты или благополучия учащихся. Желательно, чтобы дисциплинарные дела учителей разбирались с участием их коллег по профессии. При выработке дисциплинарных мер и порядка их применения необходимо консультироваться с учительскими организациями.

На каждой стадии рассмотрения дисциплинарного вопроса учителю должны быть обеспечены следующие гарантии:

право быть информированным в письменном виде о предъявляемых претензиях; право на ознакомление со всеми материалами дисциплинарного дела;

право на защиту лично или через представителя с предоставлением достаточного времени для подготовки защиты;

право быть информированным в письменном виде о решении по дисциплинарному делу и о его мотивах; право обжалования дисциплинарного решения в четко определенные инстанции.

Труд медицинских сестер

Этой категории работников посвящены Конвенция №149 и Рекомендация № 157.

Конвенция № 149 обязывает государства обеспечить медицинским сестрам условия занятости и труда, которые смогли бы привлечь к этой профессии и удержать в ней. В частности, предлагается устанавливать для медицинских сестер условия труда, по крайней мере, эквивалентные условиям труда других работников, стремиться приспосабливать действующее трудовое законодательство к особому характеру труда медицинских сестер. Предлагаются и некоторые конкретные меры, например ограничение рабочего дня, включая сверхурочные работы, 12 часами.

Труд работников гостиниц и ресторанов

Конвенция №172 и Рекомендация № 179 содержат нормы, отражающие специфику труда этой категории работников. В частности, предусмотрено, что получение денежных сумм, добровольно предоставляемых клиентами за обслуживание сверх официально установленных расценок, не освобождает работодателей от обязанности регулярно выплачивать работнику базисную заработную плату. В указанных актах закреплены и некоторые конкретные нормы, касающиеся условий труда. Например, ежедневный перерыв для отдыха установлен не менее 10 часов, а период еженедельного отдыха — не менее 36 часов. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен составлять не менее 4 календарных недель.

Труд работников сельского хозяйства

Международные стандарты, относящиеся к работникам сельского хозяйства, либо распространяют на сельскохозяйственных рабочих нормы, действующие в промышленности (например, Конвенция № 11 «О праве на объединения в сельском хозяйстве»), либо устанавливают нормы, учитывающие специфику сельского хозяйства (например, Конвенция № 101 «Об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве», Конвенция № 10 «О минимальном возрасте в сельском хозяйстве»).

Специальные нормы установлены для 2 категорий сельскохозяйственных рабочих: рабочих плантаций (Конвенция № 110) и рабочих-арендаторов и издольщиков (Рекомендация № 132).

§ 11. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых споров

Бипартизм и трипартизм

Исходной основой деятельности МОТ с самого начала ее существования были идеи социального сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений, прежде всего в виде двустороннего и трехстороннего сотрудничества, бипартизма и трипартизма.

В Филадельфийской декларации указывается на необходимость постоянных и согласованных международных усилий, «в которых представители трудящихся и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, объединяются с ними для свободного обсуждения и принятия демократических решений в целях содействия общему благосостоянию».

Бипартизм — это добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон тесное взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) организаций трудящихся и предпринимателей в ходе создания и применения трудовых норм, как национальных, так и международных, а также при разрешении трудовых споров.

Если такое сотрудничество осуществляется с участием трех сторон: организаций трудящихся, предпринимателей и государственных властей, то оно именуется *трипартизмом.*

Бипартизм и трипартизм не только идеологическая концепция, но и закрепленная в международных правовых стандартах модель поведения участников коллективных трудовых отношений. Она включает нормы о сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (Рекомендации № 94 и 129),

нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабах (Рекомендация №113) и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Конвенция № 144, Рекомендация № 152).

Рекомендация № 94 считает целесообразным принятие государствами надлежащих мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров или иной процедурой, обычно применяемой при определении условий найма.

Такие консультации и сотрудничество должны поощряться путем издания законодательных актов, учреждающих соответствующие органы, либо путем заключения коллективных договоров и соглашений.

Рекомендация № 129 предлагает организациям трудящихся и работодателей создавать на предприятиях систему коммуникаций (социальных связей) между администрацией и персоналом, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимопонимания и доверия, что благотворно как для эффективной деятельности предприятия, так и для удовлетворения чаяний и потребностей трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия. В частности, администрация до принятия решения по важным вопросам должна предоставлять работникам соответствующую информацию, и между заинтересованными сторонами должны происходить консультации. Средствами налаживания двусторонних коммуникаций могут быть: производственные совещания для обмена мнениями и информацией; сообщения, предназначенные для определенных групп трудящихся; журналы и газеты предприятия; каналы, дающие трудящимся возможность представлять предложения и высказывать свое мнение по вопросам, касающимся деятельности предприятия. Система коммуникаций не должна подрывать свободу объединений, наносить ущерб профсоюзам и иным представительным органам трудящихся.

В Рекомендации № 129 определен объем информации, которая должна регулярно доводиться администрацией до сведения персо-

нала для поддержания атмосферы доверия на производстве, благоприятного психологического климата.

Рекомендация № 113 предлагает государствам принимать соответствующие национальным условиям меры в отраслевом и национальном масштабах для налаживания трехстороннего сотрудничества между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся, а также между этими организациями. Такие консультации и сотрудничество должны обеспечиваться или облегчаться законодательством, организационными мерами со стороны государства, добровольными действиями организаций предпринимателей и трудящихся.

Целью трехстороннего сотрудничества должно быть содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между государственными органами власти и организациями предпринимателей и трудящихся, а также между этими организациями с целью развития экономики в целом и ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня населения.

Трехстороннее сотрудничество может быть, в частности, направлено на совместное изучение вопросов, представляющих взаимный интерес, на обеспечение того, чтобы компетентные органы власти запрашивали бы мнение организаций предпринимателей и трудящихся, обращались бы к ним за советом и помощью при подготовке и применении законодательства, затрагивающего их интересы, при разработке и осуществлении планов экономического и социального развития, при создании и формировании общегосударственных органов, ведающих вопросами труда.

Конвенция № 144 и Рекомендация № 152 устанавливают процедуры трехстороннего сотрудничества для содействия применению международных трудовых норм.

Представители предпринимателей и трудящихся, призываемые участвовать в этих процедурах, избираются соответствующими организациями и должны быть представлены на паритетных началах в органах, ведающих применением международных трудовых норм. В этих органах проводятся консультации в связи с разработкой повестки дня международных конференций труда, подготовкой и принятием конвенций и рекомендаций, их применением, обсуждением предложений о денонсации ратифицированных конвенций. Такие консультации должны проводиться через промежутки времени, устанавливаемые по взаимному согласию сторон, но не менее 1 раза в год.

В конвенциях и рекомендациях МОТ содержится неизменное указание на то, что государства должны применять положения этих актов после консультаций с организациями трудящихся и предпринимателей.

Примирение, посредничество, арбитраж

Рекомендация № 92 призывает государства создавать органы по добровольному примирению с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов. В такие органы должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной. Срок рассмотрения трудовых конфликтов сводится к минимуму. Процедура примирения может начинаться либо по инициативе одной из конфликтующих сторон, либо самого примирительного органа. Итоги примирительной процедуры оформляются в письменном виде и имеют силу коллективных договоров.

Если по соглашению между сторонами применяется примирительная процедура, то им рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров.

Если по соглашению между конфликтующими сторонами спор передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то стороны должны воздерживаться от забастовок и локаутов в течение арбитражного разбирательства и безоговорочно признать решение арбитражного органа.

Рекомендация содержит важное положение о том, что предусмотренные в ней процедуры не могут истолковываться как ограничение права на забастовку.

Рекомендация № 130 содержит правила о рассмотрении индивидуальных жалоб работников, вызванных индивидуальными спорами юридического характера (спорами о праве). Процедура, установленная в Рекомендации, воспроизводит процедуру «гривенс просиджер», распространенную в США и ряде других стран. Она представляет собой своеобразную разновидность усложненного примирительно-третейского разбирательства. В соответствии с этой процедурой вначале должны быть предприняты попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным работником и его непосредственным руководителем. Если такие попытки не приводят к соглашению или если характер жалобы таков, что рассмотрение ее указанным выше путем не является целесообразным, работник передает жалобу в одну или несколько инстанций в соответствии с правилами, предусмотренными в коллек-

тивных договорах. Процедура рассмотрения жалобы должна быть как можно более простой и по возможности быстрой, а формальности при ее применении минимальными. На любой стадии разбирательства должна существовать реальная возможность достижения урегулирования спора по соглашению сторон.

В случае, когда попытки урегулировать жалобу на предприятии не имеют успеха, спор может быть разрешен путем примирения, обращения в судебный орган или с помощью иных процедур, предусмотренных в коллективных договорах, а также путем добровольного арбитража.

Применение рассмотренной процедуры не должно иметь результатом ограничение права работника обращаться с жалобой в компетентный государственный орган труда или судебный орган, если такое право признано в национальном законодательстве.

ПЕРЕЧЕНЬ
действующих в Российской Федерации международных актов, содержащих нормы трудового права[1]

Наименование акта	Номер акта	Год ратификации
1	2	3
1. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966)	б/н	1973
2. Меходународный пакт ООН о политических и гражданских правах (1966)	б/н	1973
3. Международная конвенция «0 ликвидации всех форм расовой дискриминации» (1966)	б/н	1969
4. Конвенция ООН «0 ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979)	б/н	1980
5. Европейская конвенция «0 защите прав человека и основных свобод» (1950)	б/н	1998
6. Конвенция МОТ «0 праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921)	11	1956
1	2	3
7. Конвенция МОТ «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921)	13	1991

[1] Большая часть поименованных актов ратифицирована бывшим СССР. Российская Федерация, ставшая государством — правопреемником Советского Союза, приняла на себя обязательство соблюдать конвенции, ратифицированные бывшим СССР.

8. Конвенция МОТ «0 еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921)	14	1967
9. Конвенция МОТ «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921)	16	1956
10. Конвенция МОТ «0 репатриации моряков» (1926)	23	1969
11. Конвенция МОТ «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929)	27	1969
12. Конвенция МОТ «0 принудительном или обязательном труде» (1930)	29	1956
13. Конвенция МОТ «0 защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932)	32	1969
14. Конвенция МОТ «0 применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935)	45	1961
15. Конвенция МОТ «0 сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»	47	1956
16. Конвенция МОТ «0 ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936)	52	1956
17. Конвенция МОТ «0 выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946)	69	1969
18. Конвенция МОТ «0 медицинском освидетельствовании моряков» (1946)	73	1969
19. Конвенция МОТ «0 медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946)	77	1956
20. Конвенция МОТ «0 медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946)	78	1956
21. Конвенция МОТ «0 ночном труде подростков на непромышленных работах» (1946)	79	1956
22. Конвенция МОТ «Об инспекции труда» (1947)	81	1998
23. Протокол 1995 г. к Конвенции МОТ №	б/н	1998
24. Конвенция МОТ «0 свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948)	87	1956
25. Конвенция МОТ «0 ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948 г.)	90	1956

1	2	3
26. Конвенция МОТ "0 помещениях для экипажа на борту судов" (пересмотрена в 1949	92	1969
27. Конвенция МОТ "Об охране заработной платы" (1949)	95	1961
28. Конвенция МОТ "0 применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949)	98	1956

29. Конвенция МОТ "0 равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" (1951)	100	1956
30. Конвенция МОТ "Об охране материнства" (1952)	103	1956
31. Конвенция МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957)	105	1998
32. Конвенция МОТ "0 еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957)	106	1967
33. Конвенция МОТ "0 национальном удостоверении личности моряков" (1958)	108	1969
34. Конвенция МОТ "0 дискриминации в области труда и занятий" (1958)	111	1961
35. Конвенция МОТ "0 медицинском осмотре рыбаков" (1959)	113	1969
36. Конвенция МОТ "0 защите трудящихся от ионизирующей радиации" (1960)	115	1967
37. Конвенция МОТ "0 частичном пересмотре конвенций" (1961)	116	1969
38. Конвенция МОТ "0 снабжении машин защитными приспособлениями" (1963)	119	1969
39. Конвенция МОТ "0 гигиене в торговле и учреждениях" (1964)	120	1967
40. Конвенция МОТ "0 политике в области занятости" (1964)	122	1967
41. Конвенция МОТ "0 медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности *к* труду на подземных работах в шахтах и рудниках" (1965)	124	1969
42. Конвенция МОТ "0 помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов" (1966)	126	1969
43. Конвенция МОТ "0 помещениях для экипажа на борту судов". Дополнительные положения (1970)	133	1990
44. Конвенция МОТ "0 предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков" (1970)	134	1987
45. Конвенция МОТ "0 минимальном возрасте для приема на работу" (1973)	138	1979

1	2	3
46. Конвенция МОТ «0 профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развитая людских ресурсов» (1975)	142	1979
47. Конвенция МОТ «0 минимальных нормах на торговых судах» (1976)	147	1991
48. Конвенция МОТ «0 *зашугге* трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977)	148	1988
49. Конвенция МОТ «0 занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977)	149	1979
50. Конвенция МОТ «0 регулировании вопросов труда» (1978)	150	1998

51. Конвенция МОТ «0 безопасности и гигмене труда» (1981)	155	1998
52. Конвенция МОТ «0 трудящихся с семейными обязанностями» (1981)	156	1999
53. Конвенция МОТ «0 профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983)	159	1988
54. Конвенция «0 статистике труда» (1985)	160	1990
55. Конвенция МОТ «Об охране труда при использовании асбеста» (1986)	162	2000
56. Конвенция МОТ «0 найме и трудоустройстве моряков» (1996)	179	2001
57. Конвенция МОТ «0 запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999)	182	2003
58. Межправительственное соглашение государств—участников СНГ о сотрудничестве в обпастм трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов (1994)	б/н	—
59. Соглашение государств — участников СНГ о сотрудничестве в области охраны труда (1994)	б/н	1996
60, Соглашение государств — участников СНГ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания (1994)	б/н	1996
61. Соглашение государств — участников СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (1994)	б/н	1995

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ АКТЫ

ТК — Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 октября 2007 г. № 230-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3; 2007. № 43. Ст. 5084)

ГК — Гражданский кодекс РФ

часть первая от 30 ноября 1994 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 26 июня 2007 г. № 118-ФЗ (СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; 2007. № 27. Ст. 3213)

часть вторая от 26 января 1996 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 218-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410; 2007. № 31. Ст. 4015)

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 октября 2007 г. № 225-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2007. № 41. Ст. 4845)

Закон о банкротстве — Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 19 июля 2007 г. № 140-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190; 2007. № 30. Ст. 3754)

Закон о воинской обязанности — Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 214-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475; 2007. № 31. Ст. 4011)

Закон о государственной гражданской службе — Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 12 апреля 2007 г. № 48-ФЗ (СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2007. № 16. Ст. 1828)

Закон о государственной тайне — Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-I «О государственной тайне» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (СЗ РФ. 1997. № 41. С. 8220-8235; 2004. № 35. Ст. 3607)

Закон о занятости населения — Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 октября 2007 г. № 230-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 2007. № 43. Ст. 5084)

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 октября 2007 г. № 230-ФЗ (СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563; 2007. № 43. Ст. 5084)

Закон о защите прав юридических лиц и предпринимателей — Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 266-ФЗ (СЗ РФ. 2001. № 33 (ч. I). Ст. 3436; 2007. № 1 (ч. I). Ст. 29)

Закон о коммерческой тайне — Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 214-ФЗ (СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283; 2007. № 32. Ст. 4011)

Закон о народных предприятиях — Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 21 марта 2002 г. № 31-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 30. Ст. 3611; 2002. № 12. Ст. 1093)

Закон о прокуратуре — Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 214-ФЗ (СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2007. № 31. Ст. 4011)

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2005. № 19. Ст. 1752)

Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием — Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (СЗ РФ. 2000. № 46. Ст. 4538; 2004. № 35. Ст. 3607)

Закон об акционерных обществах — Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 220-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1; 2007. № 31. Ст. 4016)

Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию— Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. I). Ст. 18)

Закон об обществах с ограниченной ответственностью — Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785; 2006. № 52 (ч. I). Ст. 5497)

Закон об объединениях работодателей — Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 5 декабря 2005 г. № 152-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741; 2005. № 50. Ст. 5243)

КЗоТ — Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (**утратил силу**)

КоАП — Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 октября 2007 г. № 225-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 1; 2007. № 41. Ст. 4845)

КТМ — Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 4 декабря 2006 г. № 201-ФЗ (СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207; 2006. № 50. Ст. 5279)

НК — Налоговый кодекс РФ

часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 17 мая 2007 г. № 84-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3824; 2007. № 22. Ст. 2564)

часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 216-ФЗ (СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340; 2007. № 31. Ст. 4013)

СК — Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 21 июля 2007 г. № 194-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16; 2007. № 30. Ст. 3808)

УИК — Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 октября 2007 г. № 225-ФЗ (СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198; Российская газета. 2007. № 223)

УК — Уголовный кодекс РФ от 13 июля 1996 г. № 63-ФЗ с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 214-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; 2007. № 31. Ст. 4011)

УПК — Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 октября 2007 г. № 225-ФЗ (СЗ РФ. 2001. № 52 (ч. I). Ст. 4921; 2007. № 41. Ст. 4845)

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с последними изменениями, внесенными постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 (БВС РФ. 2004. № 6; 2007. № 3)

Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (Российская газета. 2006. № 268)

Правила ведения и хранения трудовых книжек — Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, с последними изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2004 г. № 51 (СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; 2004. № 8. Ст. 663)

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878; 2007. № 17. Ст. 1930)

2. ОФИЦИАЛЬНЫЕ ИЗДАНИЯ

БВС РФ — Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации

СЗ РФ — Собрание законодательства Российской Федерации