67.627(2Рос)473
Т75
АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
34;331(075.3)

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК

Под редакцией
О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой

3-е издание

ПРОСПЕКТ

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК

Под редакцией
заслуженного деятеля науки РСФСР,
доктора юридических наук, профессора
О.В. Смирнова
и заслуженного юриста РФ,
доктора юридических наук, профессора
И.О. Снигиревой

Чит. зал № 4

3-е издание,
переработанное и дополненное

С учетом новой редакции Трудового кодекса РФ

Допущено Министерством образования Российской Федерации в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Юриспруденция»

• ПРОСПЕКТ •
Москва
2008

УДК 349.2(470+571)(075.8)
ББК 67.405(2Рос)я73
Т78

Учебник подготовлен авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений в составе:
Н.А. Бриллиантова, канд. юрид. наук, проф.— глава 9 (§ 6—12);
И.Я. Киселев, д-р юрид. наук, проф.— глава 20 (совместно с И.О. Снигиревой);
И.А. Костян, канд. юрид. наук, доц.— главы 9 (§ 13), 19 (§ 1—4);
В.Г. Малов, канд. юрид. наук, проф.— главы 10, 13, 16;
О.В. Смирнов, засл. деятель науки РСФСР, д-р юрид. наук, проф.— введение, главы 1—4, 6, 8, 9 (§ 1—5), 11, 12, 14;
И.О. Снигирева, засл. юрист РФ, д-р юрид. наук, проф.— главы 5, 7, 15, 17, 18, 19 (§ 5—9), 20 (совместно с И.Я. Киселевым).

Под редакцией засл. деятеля науки РСФСР, д-ра юрид. наук, проф. **О.В. Смирнова**, засл. юриста РФ, д-ра юрид. наук, проф. **И.О. Снигиревой**.

Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред.
Т78 О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. — 600 с.

ISBN 978-5-482-01741-8

Учебник подготовлен авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений. Учебник пережил несколько изданий, каждое из которых перерабатывалось и совершенствовалось с поправкой на экономические и социальные преобразования в государстве, неизменно заслуживая высокую оценку авторитетных ученых, практиков и иных специалистов в сфере трудового права и социальных отношений.

Данное издание учебника основано на нормах новой редакции Трудового кодекса РФ, введенной Федеральным законом № 90-ФЗ, и иных нормативных правовых актах в сфере труда. Материал изложен в соответствии с программой курса «Трудовое право России» и дает читателям объективную характеристику современного трудового права, а также понимание перспективы его развития. Заключительный раздел посвящен международно-правовому регулированию трудовых отношений.

Для преподавателей, студентов и аспирантов юридических вузов, а также предпринимателей, руководителей организаций и кадровых служб.

1073403
Кабардино-Балкарский
государственный
университет
им. Х.М. Бербекова
БИБЛИОТЕКА

УДК 349.2(470+571)(075.8)
ББК 67.405(2Рос)я73

Бриллиантова Нина Алексеевна
и др.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.02.953.Д.009109.10.06 от 05.10.2006 г.

Подписано в печать 15.08.07. Формат 60×90 1/16.
Печать офсетная. Печ. л. 37,5. Доп. тираж 1 10 000 экз. Заказ 4678.

ООО «ТК Велби»
107120, г. Москва, Хлебников пер., д. 7, стр. 2.

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных диапозитивов в ОАО «Можайский полиграфический комбинат»
143200, г. Можайск, ул. Мира, 93.

ISBN 978-5-482-01741-8

© Коллектив авторов, 2008
© ООО «Издательство Проспект», 2008

ВВЕДЕНИЕ

Правовое регулирование труда определяется, как известно, объективными условиями развития общества. В нынешней России ощущается острая потребность в таком типе трудового права, который закрепил бы принципы демократии, гуманизма и справедливости в сфере трудовых отношений, максимально содействовал их переходу к рыночному характеру как по форме, так и по содержанию. Иначе говоря, трудовое право России в обстановке рыночных отношений должно соответствовать закрепленной в Конституции РФ (ст. 7) идее социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие прежде всего человека труда.

Указанное направление в развитии трудового законодательства, к сожалению, сдерживается продолжающимся падением производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства страны, несовершенством организации и оплаты труда и другими экономическими факторами. Сам переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, нахождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борьбой с чрезмерной эксплуатацией работников, архаизмом действующей правоприменительной практики в сфере труда.

Принятие нового ТК РФ решило ряд указанных проблем. В связи с ликвидацией Минтруда РФ образована Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития РФ). Роструд является сейчас федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

С начала 2005 г. вступил в силу Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который стал своеобразным трудовым кодексом для гражданских служащих страны. С 1 сентября 2006 г. вступил в силу Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, внесший ряд изменений и дополнений в различные разделы, главы и статьи ТК РФ (РГ. 2006. 7 июля). Однако Государственная Дума по-прежнему запаздывает с принятием федеральных законов, касающихся фундаментальной регламентации трудовых договоров (контрактов), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, материальной ответственности работников и работодателей, трудовых споров и забастовок. Все это в условиях перехода к рыночным отношениям тормозит проведение реформ, направленных на совершенствование социальной и правовой защиты трудящихся.

Помимо общего низкого (демпингового) уровня оплаты труда, причинами многочисленных трудовых споров в России по-прежнему являются длительные задержки с выплатой работникам заработной платы, а также многочисленные нарушения трудового законодательства, связанные с необоснованными отказами в приеме на работу, незаконными переводами, массовыми увольнениями трудящихся. В ряде регионов страны

отдельные категории трудящихся не получают заработную плату по полгода и более. Нарушается законодательство об индексации заработной платы, в целях предотвращения массовых высвобождений работников практикуются «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы, что противоречит трудовому законодательству.

Главная стратегическая линия реформы трудового законодательства должна быть двуединой: во-первых, максимально содействовать росту производства, его качества и, во-вторых, оградить работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателей и бюрократического аппарата государственных органов. Такое положение полностью соответствует ст. 2 Конституции РФ, провозгласившей: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства».

Опыт проведения экономической реформы показывает, что лишь при условии обновления правового механизма, приспособления его к рыночным отношениям возможно дальнейшее развитие экономики. Для того чтобы механизм развития трудового права был включен в полную силу, требуется усовершенствование метода правового регулирования социально-трудовых отношений, которые значительно активизировали бы творческий потенциал каждого работника, каждого предпринимателя, каждого трудового коллектива, повысили бы их ответственность за конечные результаты труда. При этом наряду с совершенствованием регулятивных качеств должно быть обращено внимание и на повышение защитных свойств трудового законодательства. Современное трудовое право должно влиять положительно на развитие всех основных процессов, связанных со все более полным осуществлением социальной справедливости и социального партнерства, преодолением социальной деформации личности.

Реформы в экономике и социальной жизни общества, принятие нового ТК РФ и иного трудового законодательства обусловили необходимость обновления многих учебных курсов, преподаваемых в вузах страны. Это, естественно, коснулось и курса трудового права. За последние годы вышел в свет ряд учебников, учебных пособий и курсов лекций по трудовому праву России, в которых авторы по-новому оценивают прошлое и современное трудовое законодательство, делают попытки осмыслить роль и значение трудового права в условиях рыночных отношений.

Настоящий учебник является продолжением усилий в этом направлении, с тем чтобы дать студентам и слушателям юридических вузов, а также практическим работникам и всем гражданам, интересующимся юриспруденцией, представление о содержании и особенностях современного трудового права России. Говоря о социальном назначении трудового права, авторы учебника учитывают не только ближайшие, но и отдаленные перспективы его развития. Судьба трудового права, как и права в целом, связана с судьбой государства. Несомненно, на последующих этапах развития Российского государства часть норм трудового права утратит свое значение и станет ненужной в связи с принципиальной трансформацией порождающих их общественных условий, а другие нормы, потеряв юридический характер, в преобразованном виде войдут в систему социальных правил демократического самоуправления. Однако такая перспектива ни в коей мере не умаляет важную роль трудового права и трудового законодательства в современных условиях. Поэтому в учебнике анализу и юридической оценке нового трудового законодательства придается первостепенное значение. В нем анализируется система норм ТК РФ с позиций современной науки трудового права. Авторы

при этом учитывают экономические и социальные возможности государства в реформировании трудового законодательства, выступая против необоснованных, популистских тенденций его развития.

Учебник призван дать студентам и слушателям юридических высших учебных заведений фундаментальные знания теории трудового права, а также действующего законодательства, регулирующего рынок труда, организацию и применение наемного труда в современной России. Особый раздел учебника посвящен международно-правовому регулированию труда, опыт которого используется в российском трудовом праве.

В учебнике используются следующие сокращенные обозначения:

АиФ — газета «Аргументы и факты»;

БНА РФ (СССР) — Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации (СССР);

Бюллетень ВС РФ — Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации;

Бюллетень Минтруда РФ — Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации;

ВВС РФ (СССР, РСФСР) — Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР), Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета (СССР, РСФСР, РФ);

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов;

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации 1996 г.;

Госатомнадзор РФ — Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности;

Госгортехнадзор РФ — Федеральный горный и промышленный надзор Российской Федерации;

Госкомстат РФ — Государственный комитет Российской Федерации по статистике;

Госкомтруд СССР — Государственный комитет по труду и социальным вопросам СССР;

Госстандарт РФ — Государственный комитет Российской Федерации по стандартизации и метрологии;

Госстрой РФ — Государственный комитет Российской Федерации по строительной, архитектурной и жилищной политике;

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс РФ;

КоАП РФ — Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.;

КЗоТ РФ — Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 г. (с изменениями и дополнениями, внесенными Законом РФ от 25 сентября 1992 г., и последующими изменениями и дополнениями);

КТС — комиссия по трудовым спорам;

МИД РФ — Министерство иностранных дел Российской Федерации;

Минздравсоцразвития РФ — Министерство здравоохранения и социального развития РФ;

Минсоцзащиты РФ — Министерство социальной защиты Российской Федерации;

Минтруд РФ — Министерство труда и социального развития Российской Федерации;

Минюст РФ — Министерство юстиции Российской Федерации;

МОТ — Международная организация труда;

ООН — Организация Объединенных Наций;

организация — предприятие, учреждение, организация;

работодатель — организация, физическое лицо, предоставляющие работу гражданину (работнику) в соответствии с трудовым договором;

РГ — Российская газета;

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору;

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости;

САПП РФ — Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации;

СЗ РФ — Собрание законодательства Российской Федерации;

СК РФ — Семейный кодекс Российской Федерации;

СНАоТ — Сборник нормативных актов о труде;

СНГ — Содружество Независимых Государств;

СП СССР — Собрание постановлений Совета Министров СССР;

СТК — совет трудового коллектива;

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации, введен в действие с 1 февраля 2002 г.;

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г.;

УПК РСФСР — Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР;

ФНПР — Федерация независимых профсоюзов России.

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

§ 1. Предмет трудового права

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права. Оно *регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.*

Возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер и присущи любому совместному труду. При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в коллективном применении орудий и средств труда. Причем это взаимодействие всегда имеет черты *организованного* труда. Таким образом, совместный труд представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

Следует различать две основные разновидности совместного труда в зависимости от экономического положения участников: *самостоятельный труд* (труд *сособственников*) и *наемный труд* (труд несобственников). Вторая разновидность обусловливает возможность эксплуатации наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. Наряду с указанными основными разновидностями совместного труда существует и *смешанная* форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

В России становление и дальнейшее развитие рыночных форм организации труда обусловлено широкой приватизацией организаций, находившихся в собственности государства, утверждением частной собственности и связанным с ней преодолением отчуждения трудящегося от результатов труда. Все это требует новых подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда. При этом важно подчеркнуть, что трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению, ибо предметом трудового права является не труд, а лишь общественная форма труда, его социальное устройство.

или, иначе, отношения между людьми по их участию в общественном труде.

Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, включает в себя разнообразные связи участников процесса труда: его исполнителей, организаторов и управляющих. Законодательное закрепление предмет трудового права получил в ст. 1 ТК РФ.

Итак, каков же конкретно круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права России?

Трудовые отношения. Среди общественных отношений, составляющих в совокупности предмет трудового права, главное место занимают трудовые отношения, которые складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда. Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, т. е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Вследствие этого главным предметом трудового права являются общественные отношения по поводу применения и организации живого труда или работы.

Как экономическая категория трудовые отношения представляют собой неотъемлемую часть производственных отношений. Они отражают положение различных социальных групп, их взаимоотношения в производстве и взаимный обмен деятельностью. Будучи элементом производственных отношений, трудовые отношения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения продуктов производства. Трудовым отношениям как звену производственных отношений свойственны все особенности последних: они носят объективный характер (т. е. не зависят от сознания людей), изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества, всегда подвергаются активному воздействию со стороны надстройки (в том числе со стороны трудового права как элемента надстройки).

Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают *работник* и *работодатель* (организация, собственник-предприниматель), *которые свои взаимоотношения строят, как правило,* на договорной (контрактной) основе и на возмездных началах. За свой труд работники получают либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации.

Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими специфическими чертами: во-первых, эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совмест-

ной деятельности; во-вторых, работник включается в трудовой коллектив конкретной организации; в-третьих, включение работника в трудовой коллектив опосредовано особым юридическим фактом (трудовым договором (контрактом), актом об избрании на должность и т. п.); в-четвертых, содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

Говоря о трудовых отношениях как предмете трудового права, следует иметь в виду, что речь в данном случае идет лишь о тех из них, которые базируются на наемном труде. Трудовые отношения, основанные на самостоятельном труде (труде собственников), в соответствии с действующим законодательством не включаются в предмет трудового права. Это относится, в частности, к индивидуально-трудовой деятельности, деятельности предпринимателей-собственников, трудовым корпорациям и товариществам, не применяющим труд наемных работников. Например, труд писателя, ученого, изобретателя, если он совершается вне общественной кооперации труда, не относится к сфере трудового права. Однако если тот же труд писателя или ученого протекает в трудовом коллективе редакции журнала или научного учреждения по заданию администрации в рамках трудового договора (контракта), то налицо обычные трудовые отношения, регулируемые трудовым правом, ибо они основаны на наемном труде. В силу наемного характера государственной гражданской службы трудовые отношения гражданских служащих также следует относить к предмету трудового права, однако служба в Вооруженных Силах, в органах внутренних дел, пограничных войсках, контрразведке и внешней разведке к предмету трудового права не относится, а составляет предмет административного права. Служба в указанных органах выходит за рамки трудовых отношений и обычной работы. Она связана с выполнением *оборонной* функции государства.

Таким образом, подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что *трудовые отношения как предмет трудового права представляют собой звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения наемного труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку.*

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых входят также отношения, которые тесно связаны с ними — предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них. Статья 1 ТК РФ причисляет к ним следующие отношения по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессио-

нальной 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); разрешению трудовых споров.

Каковы же наиболее характерные черты каждого из названных общественных отношений?

Организационно-управленческие отношения в сфере труда. Как правило, эти отношения складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо профкомом — с другой. Они касаются главным образом установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников. Применительно к главному предмету трудового права — трудовым отношениям — организационно-управленческие отношения играют служебную роль: они призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда. На протяжении всего периода функционирования трудовых отношений организационно-управленческие отношения выступают в качестве их спутника и организатора.

Типичной разновидностью организационно-управленческих отношений в сфере труда выступают в настоящее время отношения, связанные с разработкой, принятием и исполнением коллективных договоров и соглашений (генеральных, отраслевых (тарифных) и специальных). Они действуют в организациях независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Отношения по трудоустройству. Они возникают в связи с обращением граждан либо к работодателю, либо к органам, ведающим трудоустройством (органам федеральной службы труда и занятости на местах), с просьбой подыскать им подходящую работу. Существование в России системы государственных органов трудоустройства призвано содействовать реализации гражданами конституционного права на труд, особенно в тех случаях, когда они оказываются безработными и испытывают затруднения в подыскании работы или получении профессиональной подготовки по новой для них специальности. Как показывает практика, в содействии подыска-

нию работы нуждаются главным образом женщины, молодежь после окончания общеобразовательных школ, лица, высвобождаемые из организаций в связи с научно-техническим прогрессом, банкротством, совершенствованием организации труда и системы управления.

Как правило, отношения по трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Органы трудоустройства при этом выполняют обычно посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах, и гражданами, изъявившими желание устроиться на работу по определенной специальности, квалификации, должности. Для решения главной задачи — трудоустройства — органы федеральной службы труда и занятости располагают банком данных о наличии свободных рабочих мест и вакансий в регионах и конкретных организациях.

Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве. Эти отношения возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением трудящимися своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

Являясь составной частью предмета трудового права, указанные отношения имеют своим содержанием не труд как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации. Их целевая направленность состоит в том, чтобы посредством профессионального обучения на производстве обеспечить подготовку граждан к труду в качестве квалифицированных работников.

Возникновение отношений по профессиональной подготовке связано с заключением договора между гражданином и организацией, по которому стороны берут на себя взаимные обязательства, связанные с процессом профессионального обучения. Длительность отношений по профессиональной подготовке кадров ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обучения граждане сдают квалификационные экзамены, им присваивается соответствующая специальность и квалификация, после чего они на основании приказа (распоряжения) работодателя зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых правоотношений.

Отношения по социальному партнерству. Эти отношения в предмете трудового права России появились сравнительно недавно. Их суть состоит в том, чтобы наладить и развивать нормальные взаимоотношения между работниками и работодателями при координирующей и направляющей деятельности государства. Нормы трудового права призваны обеспечить социальный мир между субъектами трудовых отношений, не допуская проявлений дискриминации, экс-

тремизма, чрезмерной эксплуатации работников и иных крайних мер, ведущих к социальному взрыву.

Социальное партнерство между работниками и работодателями проявляется в правовых и неправовых формах. Типичными правовыми формами такого партнерства выступают ведение коллективных переговоров между субъектами трудовых отношений и отношений по организации и управлению трудом, заключение между указанными субъектами коллективных договоров и соглашений.

Отношения по социальному партнерству строятся на сугубо договорной основе и взаимном учете интересов обеих сторон и интересов государства. Они предполагают достижение разумного компромисса, если эти интересы по каким-либо вопросам разошлись. Иначе говоря, социальное партнерство включает в себя, с одной стороны, необходимые ограничения хозяйской власти работодателя, а с другой — ограничения «коллективного эгоизма» работников.

Отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Эти отношения находят выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) коллектива работников, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом; в праве вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

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

В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.) единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект обсуждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа. При недостижении согласия в едином представительном органе общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу (или иному уполномоченному работниками представительному органу, разработавшему этот проект) на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конфе-

ренцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

ТК РФ (ст. 52, 53) предусмотрел, что установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профессиональных союзов.

Активное участие трудящихся в установлении условий труда проявляется и в наделении трудового коллектива как самостоятельного субъекта права рядом полномочий. Он не только решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, но и рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия, согласовывает перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот, определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций, решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участвуя в установлении условий труда и в управлении производством, профсоюзы в лице профкомов организаций выполняют двуединую задачу: во-первых, представляют права и интересы коллектива по вопросам организации и применения труда и, во-вторых, способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. ТК РФ впервые особо выделяет указанные отношения в предмете трудового права (ст. 1). Ранее наука трудового права рассматривала их, как правило, в рамках трудовых отношений между работодателем и работниками.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности и связана с невыполнением работодателем и работником закрепленной в законодательстве (ст. 232 ТК РФ) обязанности возместить ущерб другой стороне трудового договора.

Указанная ответственность носит юридический характер, и, следовательно, ее неисполнение влечет юридические последствия. В случае причинения работником имущественного ущерба организации на него возлагается обязанность возместить ущерб, причиненный им виновно в процессе выполнения своей трудовой функции.

В отличие от гражданско-правовой ответственности материальная ответственность возлагается на работников, состоящих в трудовых отношениях с организацией. Причем не только работник несет ответственность перед работодателем, но и работодатель как сторона трудового правоотношения в соответствии с законодательством тоже несет ответственность перед работником (в строго определенных случаях).

Как правило, материальная ответственность работника строится на принципе ограниченного возмещения причиненного ущерба; ответственность в полном размере причиненного ущерба допускается лишь в строго определенных случаях, прямо предусмотренных в законе. Этим она тоже отличается от гражданско-правовой ответственности, которая строится на принципе полного возмещения ущерба.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность работника наступает при наличии ряда условий, образующих сложный юридический состав. В него входят: 1) наличие прямого действительного ущерба; 2) противоправный характер действий или бездействия работника, причинившего ущерб; 3) установление вины работника в причинении ущерба; 4) наличие причинной связи между противоправным действием или бездействием работника и наступившим результатом — имущественным ущербом.

Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства[1]. Указанные отношения складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях. Такими органами в настоящее время выступают органы Федеральной инспекции труда. В профсоюзах функцию контроля и надзора осуществляют как общие органы (комитеты и советы профсоюзов), так и специализированные (техническая и правовая инспекции труда). Общий государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры. Среди государственных органов, осуществляющих специализированный надзор за охраной труда на предприятиях и в учреждениях, следует выделить органы Госсанэпиднадзора, Госэнергонадзора, а также органы Государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью.

В процессе осуществления функции надзора за охраной труда и соблюдением трудового законодательства эти органы вступают в правовые отношения с организациями, предпринимателями, должностными лицами из числа администрации. Естественно, что складываются эти отношения не сами по себе, а в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников. Указанные охранительные отношения поэтому относятся к категории сопутствующих. Однако эти отношения нередко возникают еще до того, как предприятие вступит в строй (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии разработки и утверждения проекта, надзор на стадии сооружения или реконструкции организации). В этих случаях, естественно, надзорные отно-

[1] Подробнее см. главу 17 данного учебника.

шения складываются до возникновения трудовых отношений и носят характер предшествующих.

Отношения по рассмотрению трудовых споров. Они складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся применения или установления условий труда работников. Участниками этих отношений выступают спорящие субъекты (работник — работодатель; *трудовой коллектив — работодатель), с одной стороны, и* орган по рассмотрению трудового спора — с другой.

В отличие от иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права России, эти отношения носят процессуальный характер, ибо они касаются не материальной стороны спора, а процедуры его разрешения. Согласно действующему трудовому законодательству, индивидуальные трудовые споры (работник — работодатель) рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам (КТС), избираемых трудовыми коллективами организаций, а также в судах. Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются примирительными комиссиями, посредниками и трудовым арбитражем.

Таким образом, предмет трудового права России составляют в настоящее время две группы общественных отношений: 1) трудовые отношения — главный элемент (ядро) предмета; 2) иные общественные отношения, существование которых обусловлено неразрывной связью с трудовыми отношениями,— предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

§ 2. Метод трудового права

Как было указано выше, если предмет трудового права отвечает на вопрос, что или, иначе, какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права, то в отличие от этого метод трудового права отвечает на вопрос, *как, каким образом* осуществляется это регулирование.

Современный метод трудового права России можно охарактеризовать четырьмя основными признаками: во-первых, сочетанием централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; во-вторых, сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участием в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; в-четвертых, своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.

Рассмотрим подробнее каждый из этих признаков.

Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда. Этот признак отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, ибо

именно посредством такого сочетания достигается единство и дифференциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных организациях.

Посредством централизованного регулирования в настоящее время устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников: определяется экстенсивная мера труда — продолжительность рабочего времени; вводится тарифная система для бюджетников; принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников. В этом регулировании принимают участие центральные (включая и отраслевые) органы государственной власти и государственного управления, а также высшие органы профсоюзной системы — на уровне страны, отрасли. Принятые в результате централизованного регулирования нормативные акты могут носить как директивный (обязательный), так и рекомендательный характер.

С помощью локального правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях; льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными нормативными актами); графики отпусков; условия коллективного договора и др. Участниками локального регулирования выступают, с одной стороны, работодатель (организация, предприниматель), а с другой — трудовой коллектив (профком, СТК). Принятый в результате локального регулирования нормативный акт распространяет свое действие в пределах данной организации.

Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования. Названный признак метода трудового права России наиболее наглядно проявляется в воздействии на главный предмет этой отрасли — трудовые отношения. В соответствии с действующим законодательством договор здесь выступает основным юридическим (правообразующим) фактом. Через его посредство устанавливаются, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения, т. е. реализуется конституционное право граждан на труд. Договорная форма регулирования характерна в ряде случаев и для других общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Так, например, организационно-управленческие отношения в сфере труда получают юридическое оформление в коллективных договорах и соглашениях, договорах арендного подряда, в соглашениях по охране труда и других совместных формах локального нормотворчества, в которых принимают участие работодатель (организация, предприниматель) и трудовой коллектив (либо от его имени — профком).

Главная особенность *договорного* способа регулирования общественных отношений состоит в том, что установленное на основе договора правовое отношение, как правило, не может быть изме-

нено без взаимного согласия сторон. Например, без взаимного согласия сторон нельзя вносить изменения и дополнения в содержание коллективных договоров и соглашений, изменять и дополнять трудовые договоры (контракты).

Рекомендательный способ регулирования, получивший определенное распространение в условиях перехода экономики страны на рыночные отношения, предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Этот способ характеризует «мягкое» регулирование путем указания на желательное для государства поведение субъектов общественных отношений.

Однако договорный и рекомендательный способы регулирования общественных отношений в сфере труда хотя и получили довольно широкое распространение за последние годы, полностью не исчерпывают характеристику метода трудового права. Дело в том, что оба указанных способа на практике нередко сочетаются с государственно-властным (императивным) способом регулирования. Такое сочетание диктуется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответственности лиц, допускающих правонарушения. Поэтому работодатель (предприниматель, администрация предприятия) наделяется правом применять меры дисциплинарного наказания, привлекать к материальной ответственности, увольнять по определенным в законе основаниям, давать обязательные для работника указания по вопросам качественного выполнения его трудовой функции.

Специфическим признаком метода трудового права является активное участие в регулировании общественных отношений в сфере труда трудовых коллективов и профсоюзных органов. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ трудовой коллектив организации решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом организации; согласовывает перечень и порядок предоставления работникам организации социальных льгот и поощрений; определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций; решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

На государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — СТК.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли

10 93 403
БИБЛИОТЕКА

регулируются, помимо законодательства РФ, также уставом организации и коллективным договором.

Статья 29 ТК РФ закрепила общее право профсоюзов представлять интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. В связи с этим они, естественно, участвуют в различных общественных отношениях, регулируемых трудовым правом. Так, например, установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляются с участием профсоюзов. Профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, контролируют жилищно-бытовое обслуживание работников.

Метод трудового права России, наконец, характеризует такой признак, как *своеобразие способов защиты трудовых прав работников*. Это своеобразие проявляется прежде всего в том, что трудовые права работников — главный предмет деятельности профсоюзов, содержание их основной, защитной функции. Действующее законодательство (ст. 370—378 ТК РФ) предоставляет им большие права не только по установлению условий труда, но и по осуществлению контрольно-надзорной деятельности, участию в организации примирительных и согласительных комиссий по разрешению трудовых споров (конфликтов), трудовых арбитражей. Своеобразие заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров — КТС, избираемых самими трудовыми коллективами. Индивидуальный трудовой спор может быть рассмотрен в КТС, если работник самостоятельно или с помощью профкома не урегулировал свои разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

§ 3. Система трудового права

Система трудового права России — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (подинституты).

Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. Они включают менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, т. е. особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Современная система трудового права России включает следующие *институты*:

трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);

социального партнерства в сфере труда;

трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);

профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве;

рабочего времени и времени отдыха;

нормирования труда;

оплаты труда;

дисциплины труда;

материальной ответственности;

охраны труда;

надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;

разрешения трудовых споров.

Перечисленные институты трудового права России — объективно сложившиеся структурные подразделения, призванные в рамках предмета данной отрасли права регулировать с требуемой детализацией и качеством «свой» предмет — отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент (сторону) единого сложного трудового отношения. Системным свойством институтов, как и отрасли в целом, здесь выступает предметный признак — специфика (характер) общественного отношения.

Помимо предметного признака системным свойством обладает и другая правовая категория — *принципы* права, т. е. важнейшие руководящие идеи, отражающие сущность и направленность нормативного регулирования системы права. Принципы права присущи лишь такой совокупности норм, которая характеризуется цельной предметной обособленностью и составляет самостоятельное органичное структурное подразделение системы права. В настоящее время такими общностями являются: система современного российского права в целом (ей соответствуют общие принципы права России); отрасли права (им соответствуют отраслевые принципы права); институты права (им соответствуют принципы института права). Более дробные общности (группы) норм занимают свое место в системе права, являясь частями того или иного института, однако они не обладают особой предметной определенностью и поэтому не могут служить достаточным материалом для выделения самостоятельных специфических принципов права.

Применительно к трудовому праву принципы выступают систематизирующими признаками лишь на уровне отрасли в целом либо на уровне отдельных институтов этой отрасли. Подинституты цельной предметной обособленностью не обладают, и потому у них нет специфических правовых принципов.

Следует иметь в виду, что система трудового права России не исчерпывается делением объединяемых этой отраслью юридических норм на институты и подинституты. Структурно вся система трудового права России подразделяется на две большие части — *Общую* и *Особенную*. Нормы Общей части трудового права регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, на которых они работают. Среди них значительное место занимают нормы-дефиниции, нормы-принципы, нормы-цели (задачи). Они устанавливают, в свою очередь, предмет трудового права, субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования. Нормы *Особенной* части трудового права конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в институты и подинституты, о которых говорилось выше[1].

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового законодательства включает правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т. п. Поэтому логично утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

В настоящее время наиболее полно система трудового права России отражена в ТК РФ. Поэтому изучение системы трудового права связано прежде всего с изучением структуры и содержания этого кодифицированного законодательного акта. Наряду с системой трудового права и системой трудового законодательства существует и система науки трудового права — совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся проблем правового регулирования общественных отношений в сфере применения и организации труда.

Указанные выше правовые системы для науки трудового права представляют необходимый предмет исследования. Наука изучает нормы права и нормативные акты в их взаимосвязи и взаимообусловленности с развитием экономики, политики и социальной жизни общества. Она исследует и оценивает систему норм трудового права и нормативных актов с точки зрения их демократичности, социальной справедливости, сравнивает систему трудового права России с системой трудового права других стран. В системе

[1] В. М. Лебедев выделяет еще *Специальную* часть, которая объединяет институты, регулирующие особенности труда в отдельных отраслях хозяйства. См.: *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998. С. 41.

науки трудового права также выделяются Общая и Особенная части в зависимости от того, какие структурные подразделения системы права изучаются.

Таким образом, система науки трудового права России и по своему предмету, и по своему содержанию значительно шире системы трудового права как отрасли, шире системы трудового законодательства. Учитывая всеобъемлющий и универсальный характер системы науки трудового права, ее обычно кладут в основу системы соответствующих учебных курсов. Не является исключением из этого правила и настоящий учебник. В его основе также лежат важнейшие современные положения науки трудового права России.

§ 4. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права

Важнейшие положения, относящиеся к предмету, методу и системе трудового права России, рассмотренные в предыдущих параграфах, дают возможность отграничить эту отрасль права от других, смежных отраслей права РФ. К числу смежных относятся такие отрасли права, которые имеют сходные предметы и методы регулирования, в силу чего на практике нередко возникают трудности определения отраслевой принадлежности норм права и отдельных институтов.

Применительно к трудовому праву России смежными отраслями права выступают: гражданское право, аграрное право, административное право, право социального обеспечения.

Как известно, в предмет гражданского права входят общественные отношения, которые близко примыкают к трудовым отношениям, базирующимся на трудовом договоре (контракте). Это отношения по выполнению договоров бытового подряда, поручения, литературного заказа и т. п. Указанным отношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основаны на договорных началах, носят возмездный характер. Однако между ними имеются и существенные различия, обусловливающие их разную отраслевую принадлежность.

Каковы же эти различия? Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает овеществленный труд, продукт труда. Во-вторых, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности), в то время как в указанных гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания. В-третьих, трудовые отношения предполагают включение работника в личный

состав трудового коллектива организации, где он обязан выполнять меру труда, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка. Выполнение трудовых заданий по указанным выше гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, т. е. гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, на него не распространяется обязанность выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным в ней правилам внутреннего трудового распорядка. Иначе говоря, трудовое задание он выполняет по своему усмотрению и на свой риск.

Наряду с гражданским смежной с трудовым правом отраслью выступает аграрное право. Трудовое и аграрное право имеют немало общего: они регулируют совместный труд, основанный на единых принципах общественной организации труда; и той и другой отрасли присуща функция охраны труда и трудовых прав работников. Однако между ними имеются и существенные различия. Трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на несамостоятельном (наемном) труде; аграрное же право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются сособственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного труда[1]. Далее, нельзя не отметить и специфику в методах правового регулирования рассматриваемых трудовых отношений. В аграрном праве метод базируется главным образом на внутрикооперативной демократии. Государственное нормирование здесь (в отличие от регулирования трудовых отношений рабочих и служащих) имеет вспомогательное значение и применяется обычно в виде издания рекомендательных норм, которые приобретают юридическую силу лишь после того, как будут одобрены общим собранием или собранием уполномоченных колхоза, товарищества.

Смежный характер по отношению к трудовому праву имеет и административное право. Это проявляется, во-первых, в сходстве предмета регулирования (в трудовом праве — организационно-управленческие отношения в сфере труда; в административном праве — отношения в сфере государственного управления) и, во-вторых, в сходстве метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).

Государственно-управленческая деятельность РФ, составляющая предмет административного права, носит универсально-властный характер. Для нее типично то, что субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном (неравном) положении, т. е. один обладает властью давать предписания и распоряже-

[1] См.: Закон РФ «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г. // РГ. 1995. 16 дек.

ния, а другой обязан их выполнять. Так, например, строятся отношения между Президентом РФ и Правительством РФ, между Правительством РФ и министерствами, между прокурором области (края) и прокурором района. В отличие от них организационно-управленческие отношения, составляющие предмет трудового права, основаны на действиях равноправных субъектов, строящих свои взаимоотношения на договорных началах. Именно таков, например, характер отношений между работодателем и трудовым коллективом, между администрацией государственного предприятия и профкомом при осуществлении деятельности по организации труда и управлению производством.

Наибольшую сложность представляет отграничение трудового и административного права в части регулирования отношений государственной гражданской службы[1]. Государственный служащий, как известно, может быть субъектом трудовых и государственно-управленческих отношений. При этом первые касаются его работы в государственном органе, где он служит, а вторые — государственно-управленческих функций за пределами коллектива того органа, где он служит. Так, например, государственные гражданские служащие (должностные лица) из числа администрации государственного учреждения наделены правом давать обязательные указания работнику в процессе его трудовой деятельности. И в этом смысле он находится в подчиненном положении. Однако здесь связь должностных лиц с работниками — государственными гражданскими служащими строится по линии организации и управления совместным трудом, в силу чего такие связи всегда выступают как внутриколлективные и носят характер производственного, а не административного управления. Такой характер связи предопределил их место в качестве элемента сложных трудовых отношений и принадлежность к предмету трудового права, а не административного.

В заключение, говоря о смежных отраслях права, следует рассмотреть соотношение трудового права с правом социального обеспечения. Как самостоятельное структурное образование (отрасль) право социального обеспечения сформировалось сравнительно недавно (в 60—70-х гг. XX столетия). До этого большинство юридических норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, входило в отрасль трудового права. Таким образом, право социального обеспечения с трудовым правом связывают общие исторические корни. Но не только это. Их связывают, как и большинство смежных отраслей права, общие черты предмета и метода правового регулирования.

---

[1] См.: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (принят Госдумой 7 июля 2004 г.) // РГ. 2004. 31 июля. Этот Закон вступил в силу по истечении 6 месяцев со дня опубликования (ст. 71 Закона).

Если главным предметом трудового права выступают трудовые отношения между работником и работодателем, то право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) трудоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Более того, размер материального обеспечения граждан в этом случае соизмеряется обычно с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с организациями, а также с их трудовым стажем.

Вместе с тем, как уже отмечалось ранее, между трудовым правом и правом социального обеспечения имеются существенные различия, определяющие их как самостоятельные отрасли российского права. Такие различия заключаются в следующем: во-первых, в отличие от трудового права предмет регулирования права социального обеспечения составляют общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на материальное обеспечение, а не права на труд; во-вторых, право социального обеспечения предусматривает выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий и пособий из централизованных фондов (Фонда социального страхования, Пенсионного фонда), в то время как трудовое право регулирует оплату труда из фондов, существующих на конкретных предприятиях.

Между указанными отраслями существуют различия и в методах правового регулирования. В отличие от трудового права для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых компетентными государственными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон. Исключение составляют случаи, когда локальными нормативными актами (обычно коллективными договорами) предусматривается улучшение материального положения работников и членов их семей за счет средств самой организации.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

§ 1. Понятие принципов трудового права

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

Современные принципы трудового права, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений, связанных с трудом, наиболее ярко должен проявляться гуманистический и демократический характер всей системы права России. С учетом такой диалектической взаимосвязи познание принципов трудового права дает возможность глубже выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночной экономики[1].

Природу норм трудового права выражают многочисленные принципы, относящиеся к различным ступеням правовой иерархии. В связи с этим следует различать межотраслевые, отраслевые принципы права и принципы отдельных институтов трудового права.

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к станкам, сырью и иному имуществу, с которым он связан по работе, а также через установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу. В других отраслях права (гражданском, административном, уголовном) этот принцип, естественно, имеет свои особенности применения.

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

---

[1] См.: Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда // РГ. 1998. 16 дек.

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

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

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

3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников;

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

Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ и в важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплен принцип свободы труда: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Ряд важных принципов закреплен в ст. 2 ТК РФ. Однако в современных условиях не все основные принципы трудового права получили текстуальную формулировку в статьях Конституции и других важнейших нормативных актах, между тем наличие легальных формулировок принципов права — одно из свидетельств высокого уровня систематизации и качества действующего законодательства. Текстуальное легальное формулирование принципов трудового права важно в теоретическом и практическом отношениях: оно дает возможность обратить внимание всех граждан на наиболее важные руководящие положения трудового законодательства и правильно уяснить сущность и смысл конкретных норм права.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что современные принципы трудового права России характеризуются следующими чертами:

экономико-политической обусловленностью, поскольку они определяются политикой государства, основанной на познании и применении объективных экономических законов;

общностью содержания (так как принципы всегда выражают сущность не одной, а многих групп норм права);

цельной предметной определенностью, ибо они выражают сущность такой системы норм, которая в качестве предмета регулирования имеет тот или иной вид общественных отношений;

государственной нормативностью, поскольку принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;

системностью (в связи с тем, что они выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права);

целенаправленностью, так как они выражают сущность норм права не в статике, а в динамике, в направлении решения задач, поставленных перед нашим народом самой жизнью;

стабильностью, ибо принципы права действуют в течение определенного длительного периода времени, отражающего качественное состояние системы права, и по своей природе не столь изменчивы, как нормы права.

Долгое время в учебной литературе по советскому трудовому праву принципы этой отрасли трактовались упрощенно. Их связывали главным образом с содержанием ст. 2 КЗоТ РФ, определяющей основные права и обязанности работника.

Между тем принципы не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права — работника. Их проявление гораздо шире, поскольку они охватывают регулирующим воздействием всех субъектов трудового права, включая работников, работодателей, трудовые коллективы и их представительные органы. Важно далее подчеркнуть, что принципы призваны не столько провозглашать права и обязанности субъектов, сколько обеспечивать их реальное осуществление.

Учитывая наличие пробелов в текстуальном законодательном закреплении основных принципов трудового права России, ТК РФ предусматривает введение новой статьи 2, устанавливающей основные начала (принципы) регулирования трудовых отношений. К их числу относятся: свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений; обеспечение права на содействие занятости и на защиту от безработицы; обеспечение права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и др.

Безусловно, такое дополнение ТК РФ статьей об основных принципах трудового права России усиливает его идеологическую, регулятивную и охранительную направленность, которая особенно необходима в условиях перехода страны к рыночной экономике.

Указанная дополнительная статья важна тем, что она дает возможность не только легально определиться с текстуальной формулировкой принципов трудового права, но и классифицировать их по основным перспективным направлениям правового регулирования труда в России. Изложению этих направлений посвящаются последующие параграфы данной главы учебника.

§ 2. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости

Свобода труда. Одна из актуальных социальных проблем — проблема свободы труда занимает видное место в общественной жиз-

ни и мировоззрении многих поколений людей. Ее разрешение связано с обеспечением полной эффективной занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации чужого (наемного) труда. Опыт социального развития показывает, что эксплуатация наемного труда и безработица все еще являются неизбежными и постоянными спутниками общественного производства. Однако следует полагать, что социально эффективный способ производства и подлинно демократическое государство в состоянии на деле гарантировать полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, решить проблему безработицы и тем самым претворить в жизнь принцип свободы труда.

Принцип свободы труда означает прежде всего возможность свободно распоряжаться каждым трудоспособным гражданином своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать род деятельности. Таким образом, этот принцип отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Помимо ст. 37 Конституции РФ этот принцип выражен и в других нормативных актах трудового законодательства, закрепляющего право граждан на труд и обеспечивающего их занятость, ибо свобода труда немыслима без обеспечения занятости. В современных условиях перехода к рыночной экономике свобода труда и право на труд должны рассматриваться как объективно необходимые категории, взаимно дополняющие друг друга и определяющие правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан.

Диалектическая взаимосвязь принципа свободы труда и права граждан на труд наглядно выражена в том, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ: свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы труда и занятости; предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений; бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы труда и занятости или, по ее направлению, в иных учебных заведениях с выплатой стипендии; компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы труда и занятости; возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан; правовую защиту от необоснованных увольнений.

Специфической социально-правовой чертой принципа свободы труда является то, что он выражает определенные отношения между гражданином и государством по поводу труда, при которых обеспечение работой выступает как объект права и обязанности[1]. При этом обязанности государства по обеспечению занятости не противоречат, а дополняют принцип свободы труда необходимыми гарантийными свойствами. Далее необходимо иметь в виду, что социальная направленность принципа свободы труда сводится к освобождению людей не от труда, а от чрезмерной эксплуатации их труда. В этом состоит одна из сторон целенаправленности принципа свободы труда. Другая ее сторона — постепенное превращение труда на свое благо и благо общества в первейшую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Подлинная социальная справедливость возможна лишь там, где все трудоспособные граждане имеют одинаковый доступ к общественно полезному труду на общественных и частных средствах производства, на земле, на государственных, кооперативных, акционерных и частных фабриках и заводах.

Таким образом, принцип свободы труда предполагает обеспечение эффективной занятости, выражает и аккумулирует такие нормы трудового права, которые, во-первых, предоставляют гражданам право на труд, во-вторых, гарантируют им реальное трудоустройство и, в-третьих, устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан[2].

Свобода труда предполагает наличие принципа свободы трудового договора. Этот принцип выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (см. раздел III ТК РФ). Его содержание состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором (контрактом). Именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин РФ, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на труд. Изменение трудовых правоотношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе

---

[1] См.: *Бугров Л. Ю.* Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984. С. 18—19.

[2] См.: *Смирнов О. В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 17—20.

применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т. п. Отношения сотрудничества свойственны и трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды, которые получили широкое распространение в последние годы во многих отраслях народного хозяйства России. Эти договоры в отличие от обычных трудовых договоров (контрактов) выступают не только в роли регуляторов отношений по применению труда, но и в роли организационно-правовых актов. Они обеспечивают большую самостоятельность и свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей, способствуют развитию предприимчивости и воспитанию чувства ответственного за судьбу производства. Тем самым принцип свободы договора начинает распространяться также и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Этот принцип трудового права России основан на соответствующем международно-правовом принципе, закрепленном в ряде конвенций МОТ (Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.), Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)).

ТК РФ (ст. 3 и 4) раскрывает содержание указанного принципа, определяя понятие принудительного труда и дискриминации в сфере труда, а также устанавливая их безусловное запрещение.

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности; в качестве воздействия, вызванного неприязненными личными взаимоотношениями.

К принудительному труду ст. 4 ТК РФ относит: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Вместе с тем принудительный труд не включает в себя работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; работу, выполняемую вследствие вступившего в силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при соблюдении судебных приговоров.

Следует полагать, что нарушением указанного принципа является *чрезмерная эксплуатация* наемного труда, которую нужно рассматривать и как проявление принудительного труда, и как проявление дискриминации в сфере труда. Мы полагаем, что перед наукой трудового права стоит задача определить критерии чрезмерности эксплуатации применительно не только к конкретному работнику, но и к коллективу работников организации.

Граждане, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в компетентные органы с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК).

В новой редакции (Федеральный закон от 30 июня 2006 г.) ст. 3 ТК РФ не содержит положения о том, что лица, подвергшиеся дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Такое уточнение представляется вполне обоснованным, ибо указанные требования работника при его дискриминации удовлетворяются по закону судом, а не актами инспекции труда.

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Этот принцип трудового права сформировался в условиях перехода к рыночной экономике и появления такого негативного явления, как безработица. Он аккумулирует в себе довольно значительную группу правовых норм, направленных на обеспечение максимальной трудовой занятости граждан РФ.

В законодательстве следует выделить прежде всего Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» от 19 апреля 1991 г.[1] с последующими изменениями и дополнениями. Особо существенные изменения и дополнения в Закон о занятости были внесены Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения

[1] Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565.

в Российской Федерации"» от 20 апреля 1996 г.[1] Он, по существу, определил новую редакцию Закона о занятости.

Установленные в Законе от 20 апреля 1996 г. гарантии государства по реализации конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы относятся только к гражданам РФ, проживающим на ее территории. Гарантии государства по реализации прав граждан РФ, проживающих за пределами РФ, определяются международными договорами (соглашениями) РФ.

Под *занятостью* понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. При этом следует иметь в виду, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст. 43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания *обязательные* работы и *исправительные* работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Сама по себе незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

К числу *занятых* действующее законодательство (ст. 2 Закона о занятости) относит следующих граждан:

а) работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;

б) занимающихся предпринимательской деятельностью;

в) самостоятельно обеспечивающих себя работой;

г) занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;

д) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также членов производственных кооперативов (артелей);

е) избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

ж) проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

з) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образова-

[1] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

ния и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной службы по труду и занятости;

и) временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Наряду с понятием занятых граждан немаловажное значение имеет определение понятия безработного и установление содержания его правового статуса.

Безработными признаются граждане, которые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы труда и занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Не могут быть признаны безработными и зарегистрированы в качестве безработных граждане:

а) не достигшие 16-летнего возраста;

б) которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

в) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами по вопросам занятости для регистрации их в качестве безработных;

д) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Регистрация безработных граждан осуществляется органами Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) *по месту жительства* в следующей последовательности:

а) первичная регистрация безработных граждан;

б) регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;

в) регистрация граждан в качестве безработных;

г) перерегистрация безработных граждан.

По каждому этапу регистрации ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставления информации осуществляется органами по вопросам занятости бесплатно.

Правовая организация трудоустройства предусматривает не только защиту от безработицы, но и гарантии реализации права граждан на труд. Такое положение вполне естественно, ибо предусмотренные законодательством занятость и трудоустройство необходимо рассматривать в связке как в организационном, так и в правовом отношении.

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на Федеральную службу по труду и занятости населения. В настоящее время эта Федеральная служба по труду и занятости организационно подчинена Минздравсоцразвития России. Совместными решениями представительных и исполнительных органов власти с участием вышестоящих органов службы занятости могут создаваться межтерриториальные службы занятости. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

Статья 19 Закона о занятости предусматривает деятельность юридических лиц по оказанию услуг в содействии занятости безработным гражданам и незанятому населению на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти субъектов РФ при наличии заключения органов службы занятости.

Между органом трудоустройства и гражданином правоотношения возникают на основании единственного юридического факта — *обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу.* Содержание этого правоотношения определяется не только установленными правами и обязанностями, но и фактическим совершением органом трудоустройства конкретных действий по подысканию работы и направлению на нее гражданина. При отсутствии возможности предоставления подходящей работы при обращении в орган трудоустройства гражданин вправе требовать постановки на учет, направления на профессиональное обучение или выплаты пособия по безработице в соответствии с законодательством.

Орган трудоустройства обязан зарегистрировать обратившегося с заявлением гражданина, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении специальности (квалификации), а при невозможности этого — выплатить пособие.

Притязания гражданина на трудоустройство не могут быть конкретными в отношении места будущей работы, поскольку орган трудоустройства не берет на себя обязательств по устройству на работу в определенную организацию. Его задача — подыскать работу, подходящую главным образом по специальности и квалификации с учетом способностей гражданина. Сроки трудоустройства законом не установлены. Трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение. Сроки устанавливаются для выплаты пособия по безработице. Период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев. По истечении этого периода, а также с момента трудоустройства безработного выплата пособия прекращается. В случае непредоставления подходящей работы по истечении установленного срока гражданин имеет преимущественное право на получение иной профессии или участие в оплачиваемых общественных работах вплоть до его трудоустройства. В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда, если иное не предусмотрено законом.

Исходя из принципа свободы труда, правоотношения с органом трудоустройства всегда могут быть прекращены по инициативе гражданина. Он вправе отказаться от услуг в устройстве на работу как до получения направления, так и после получения, поскольку направление не создает каких-либо правовых последствий для трудоустраиваемого. Оно порождает обязанность лишь для работодателя, которому адресовано органом трудоустройства.

Довольно детальную регламентацию получили в настоящее время правоотношения между органом трудоустройства и организациями, нуждающимися в кадрах. При этом законодательство преследует цель максимально сократить текучесть кадров и до предела уменьшить время на подыскание подходящей для граждан работы. Важнейшей правовой обязанностью работодателя является сообщение органам трудоустройства информации о предполагаемом высвобождении работников, а также о потребности в рабочей силе с разбивкой на профессии, специальности, квалификации (п. 3 ст. 25 Закона о занятости).

Органы трудоустройства, находящиеся в ведении Федеральной службы по труду и занятости, призваны выполнять *посреднические* функции, и они, как правило, не обладают административно-пра-

вовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т. п.).

Квотирование рабочих мест в организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, осуществляется на основе Рекомендаций, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г.[1]

Статья 2 ТК РФ в качестве принципа трудового законодательства предусматривает **обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда**. При этом легального определения понятия справедливых условий не дается, указывается лишь на примерный перечень таких условий. К их числу относятся условия труда, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничения рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Однако нужно иметь в виду, что этот принцип следует толковать значительно шире, ибо условия труда и их справедливость касаются не только требований безопасности, гигиены труда, времени отдыха, но и многих других условий, например оплаты труда, требований трудовой дисциплины, поощрений, возмещения имущественного вреда и т. п. По-видимому, в целях единого понимания справедливых условий труда в законодательстве необходимо дать легальное определение этому понятию.

Следует полагать, что справедливость условий труда прежде всего связана с необходимостью сочетания единства и дифференциации этих условий применительно к труду конкретных работников. Как уже отмечалось ранее, трудовому законодательству России не свойственны дискриминация и привилегии. Важно, чтобы законодательство предусматривало высокий благоприятный уровень условий труда для всех работников. Поэтому содержание единства предполагает, что основные правовые нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех организаций, применяющих труд граждан на основе трудового договора; они распространяются на всех работников независимо от сферы приложения труда, характера выполняемых трудовых функций и системы оплаты труда. В частности, указанные правовые нормы распространяются не только на рабочих и служащих государственных предприятий, учреждений, организаций, но и на

[1] *Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 3.*

штатных работников общественных организаций (профсоюзных, партийных и др.), членов кооперативных организаций, на лиц, работающих в колхозах и иных кооперативных организациях по трудовому договору (контракту), вольнонаемный состав армии и флота, вспомогательный технический персонал церковных учреждений (уборщиц, сторожей и т. п.), а также на лиц, работающих на частных предприятиях, в личном домашнем хозяйстве отдельных граждан (нянь, шоферов и др.).

Принцип единства и дифференциации условий труда базируется не только на общих (единых) для всех работающих нормах, но и учитывает существование объективной, основанной на общественном разделении труда специфики отраслей производства, профессиональных, половых, возрастных особенностей работников, территориальном расположении предприятий и иных особенностях, диктующих дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда. Эти различия неизбежно приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, к изданию специальных норм, приспосабливающих общие правовые установления к специфическим условиям труда. В ТК РФ такие особенности регулирования отдельных категорий работников предусматривает, в частности, раздел XII (ст. 251—351).

Дифференциация условий труда в нормах российского трудового права проявляется главным образом по трем направлениям в зависимости от:

характера и особенностей производства (отраслевая дифференциация);

половозрастных, квалификационных и иных особенностей работников (субъектная дифференциация);

месторасположения организаций, где применяется совместный труд (территориальная дифференциация).

§ 3. Принципы, определяющие установление условий труда работников

Эта группа принципов имеет организационно-управленческую природу. Она аккумулирует нормы трудового права, устанавливающие характер и условия взаимоотношений между работодателем и работниками в процессе функционирования предприятия, организации, объединения. Среди названной группы ст. 2 ТК РФ выделяет следующие.

1. **Активное участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда.**

Указанный принцип находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномо-

ченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

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

В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.) единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект обсуждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа. При недостижении согласия в едином представительном органе общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу (или иному уполномоченному работниками представительному органу, разработавшему этот проект) на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

ТК РФ (ст. 29) предусмотрел, что установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профессиональных союзов.

Принцип активного участия трудящихся в установлении условий труда проявляется и в наделении трудового коллектива как самостоятельного субъекта права рядом полномочий[1]. Он не только решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, но и рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия, определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот, определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций, решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участвуя в установлении условий труда и в управлении производством, профсоюзы в лице профкомов организаций выполняют двуединую задачу: во-первых, представляют права и интересы кол-

[1] См.: *Хохлов Е. Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991. С. 80 и др.

лектива по вопросам организации и применения труда и, во-вторых, способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность. Кроме того, профсоюзы выполняют свою главную защитную функцию, осуществляя надзор и общественный контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

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

2. **Принцип сочетания государственного и договорного (локального) регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

Принцип сочетания государственного (централизованного) и локального регулирования трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений в условиях экономической реформы и реформы трудового законодательства с принятием ТК РФ переживает период своего обновления. Характеризуя нормы, относящиеся к методу правового регулирования (см. главу 1 учебника), этот принцип отражает, с одной стороны, диалектику общего и особенного в трудовом праве, а с другой — перемещение центра тяжести нормирования труда с федерального уровня на автономный (локальный) уровень в рамках конкретных организаций. В практическом плане это проявляется в усилении хозяйской власти работодателя, в более полном и разнообразном наделении его полномочиями по правовому регулированию организации и применению труда в рамках автономной системы конкретного предприятия.

Наглядным примером действия указанного принципа являются положения ст. 8 ТК, которая устанавливает, что работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. При этом важно иметь в виду, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного по-

рядка, учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Закрепление принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений выражает типичный в условиях рыночной экономики метод правового воздействия на общественные отношения, составляющие предмет трудового права.

Здесь важно заметить, что рынок труда, общественные трудовые отношения не могут, с одной стороны, полностью быть зарегулированными государством, а с другой — отданы на «усмотрение» и согласованное волеизъявление самих участников трудовых отношений — работников и работодателей. В первом случае была бы подорвана сама идея рыночной экономики в сфере труда, во втором рыночный характер сферы труда превратился бы в хаос.

3. **Принцип социального партнерства, включающего право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

Закрепленный ст. 2 ТК РФ принцип социального партнерства в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними иных отношений является для российского трудового законодательства новым явлением, связанным с коренной переменой экономики страны, переходом ее на рыночные отношения, появлением на рынке труда работодателей — частных собственников средств производства.

Социальное партнерство — многофакторное явление, но его основное назначение — наладить с помощью государства нормальные деловые отношения между трудом и капиталом, между работниками и работодателями.

Статья 2 ТК РФ, устанавливая социальное партнерство как *принцип правового регулирования, акцентирует внимание на правовом участии* работников и работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений. Такой акцент подчеркивает главную идею партнерства — недопущение авторитарного режима и господства неограниченной хозяйской власти работодателя в указанных отношениях.

Конкретным формам и механизму проявления социального партнерства в сфере труда посвящены многие разделы нового ТК РФ, о которых будет сказано в последующих главах учебника.

4. **Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе.**

Этот принцип предусматривает весьма деликатную сферу взаимоотношений между работодателем и работниками, касающуюся *продвижения работников по работе*. Дело в том, что право

«продвигать» остается за работодателем, поскольку он является носителем хозяйской власти на предприятии, в организации. Что касается работника, то он притязать на продвижение по работе с юридических позиций не может.

Речь в данном случае идет о необходимости учета равенства *возможностей* работников на продвижение по работе. При этом законодатель, закрепляя указанный принцип (ст. 2 ТК РФ), устанавливает следующие условия для такого продвижения: недопущение дискриминации при оценке возможностей работников; учет производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности.

Указанное выше равенство возможностей должно быть соблюдено работодателем не только при продвижении по работе, но и при направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

5. **Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников.**

Этот принцип относится к числу традиционных в российском законодательстве. Он означает, что в период своей трудовой деятельности работник в обязательном порядке должен быть застрахован работодателем от различных страховых случаев (травм, профессиональных заболеваний и т. п.).

В таких случаях предусматривается выплата работнику пособий по социальному страхованию на период болезни, а при стойкой утрате трудоспособности — пенсий. Однако новый ТК РФ, устанавливая указанный принцип (ст. 2), не содержит главы или специальных статей, посвященных социальному страхованию работников. Дело в том, что в настоящее время правовое регулирование социального страхования относится к другой самостоятельной отрасли права — праву социального обеспечения.

§ 4. Принципы, определяющие применение труда наемных работников

1. **Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключеного трудового договора.**

Этот принцип выражает главную сущность правовых норм, входящих в институт трудового договора. В силу этой своей значимости, а также возможностей выхода обязанностей сторон за пределы этого института законодатель рассматривает его не только принципом института трудового договора, но и общеотраслевым принципом.

Указанный принцип предполагает обеспечение основных полномочий хозяйской власти работодателя, входящих в содержание трудового договора,— его право требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуще-

ству работодателя. В свою очередь, этот принцип предусматривает право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Перечень основных обязанностей сторон трудового договора следует рассматривать в качестве элементов их статуса (подробнее об этом см. ст. 21, 22 ТК РФ).

2. **Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.**

Этот принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. При этом в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии, другие поощрительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

Новейшее трудовое законодательство, характерное для периода перехода к рыночной экономике, делает акцент на локальное регулирование оплаты труда работников. Это касается как рабочих, так и руководителей, специалистов и служащих. При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

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

Введение конкретных систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год устанавливается в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

Статья 132 ТК РФ запрещает какое бы то ни было понижение заработной платы работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Рассматриваемый принцип является многофункциональным, ибо он, во-первых, предполагает своевременную и полную выплату заработной платы, во-вторых, предусматривает справедливую заработную плату, в-третьих, закрепляет выплату заработной платы в размере не ниже установленного федеральным законом.

Содержание указанного принципа основано на большом количестве правовых норм, регулирующих оплату труда работников (см. раздел VI ТК РФ «Оплата и нормирование труда»).

Вместе с тем хотелось бы, чтобы законодатель предусмотрел легальное определение понятия «справедливая заработная плата», которое на практике вызывает противоречивое толкование. Мы полагаем, что справедливой можно признать заработную плату, если она: а) базируется на правовых нормативных актах и трудовом договоре; б) адекватна количеству и качеству затраченного труда; в) не является результатом чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя (собственника средств производства).

3. **Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.**

Этот принцип закреплен в ст. 2 ТК РФ и выражает сущность большого количества правовых норм, регулирующих обязанности и ответственность работодателя, связанные с причинением вреда имуществу, здоровью работника незаконными переводами и увольнениями, задержками выплаты заработной платы и т. п.

При этом важно отметить, что указанный принцип предполагает не только возмещение имущественного, но и морального вреда (см. ст. 237 ТК РФ), например в случае увольнения работника с порочащей его честь и достоинство формулировкой.

Названный принцип раскрывается в статьях раздела XI ТК РФ «Материальная ответственность сторон трудового договора» и особенно в ст. 234—237. При этом следует иметь в виду, что возмещение вреда, причиненного здоровью работника, а также в случае его смерти трудовое законодательство не регулирует. Такое положение представляется не совсем корректным. Однако это вовсе не означает, что работодатель тем самым освобождается от ответственности. Следует полагать, что в соответствии со ст. 423 ТК РФ в данном случае надлежит применять нормы гражданского права (ст. 1084—1094 ГК РФ).

4. **Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.**

Этот принцип впервые закреплен в российском трудовом законодательстве и носит морально-правовой характер с четкими временными рамками своего применения — периодом *трудовой*

деятельности. Следовательно, покушение работодателя на достоинство работника, не связанное с его трудовой деятельностью, находится вне норм трудового законодательства и его принципов. Такие действия составляют, как правило, предмет административного, гражданского или уголовного права.

Важно также отметить, что законодатель не дает легального определения достоинства работника, полагая, что в каждом конкретном случае возникшие между работодателем и работником ненормальные отношения устраняются соглашением сторон трудового договора. Если стороны не договорились по поводу возмещения морального вреда, последнее слово остается за судом. *Именно суд по иску потерпевшего решает вопрос о нарушении* права работника на достоинство, и именно он решает вопрос о размере возмещения (см. ст. 237 ТК РФ).

5. **Принцип определенности трудовой функции.**

Этот принцип легально не закреплен в ст. 2 ТК РФ, однако он является таковым в силу того, что выражает сущность многочисленных норм трудового законодательства, регулирующих рациональное использование кадров, которое означает незыблемое правило — каждый работник должен выполнять работу по определенной трудовым договором специальности, квалификации, должности.

Указанный принцип заложен в ряде статей ТК РФ, которые устанавливают, в частности, что работа по определенной специальности, квалификации, должности составляет основное содержание трудового договора (контракта) между работником и работодателем (ст. 56 ТК РФ), что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 22 ТК РФ). Этот принцип характеризуют и нормы, устанавливающие полномочия работников требовать от администрации обеспечения работой по обусловленной договором (контрактом) специальности, квалификации, должности и их ответственность за ее качественное выполнение.

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

Так как по мере совершенствования производства и организации труда требования к специальности и квалификации работников неуклонно повышаются, принцип определенности трудовой функции выходит за рамки предмета трудового права. Он выражает сейчас и правовую сущность профессиональной подготовки

кадров в вузах, средних профессиональных учебных заведениях, а также в системе профессионально-технических училищ. Необходимо иметь в виду, что современное содержание принципа определенности трудовой функции базируется и на нормах, регламентирующих порядок проведения аттестации работников и аттестации (рационализации) рабочих мест. Аттестация в данном случае — правовой инструмент приведения трудовой функции работника в соответствие с современными требованиями научной организации труда.

Принцип определенности трудовой функции следует рассматривать в двух взаимосвязанных аспектах: во-первых, как определенность содержания (характера) поручаемой работы и, во-вторых, как определенность места ее применения. Игнорирование хотя бы одного из этих аспектов означает нарушение указанного правового принципа, что, в свою очередь, означает поручение работнику другой работы. Вот почему с изменением названных аспектов действующее законодательство (ст. 72 ТК РФ) и судебная практика связывают понятие перевода на другую работу.

6. **Принцип устойчивости трудовых правоотношений.**

Важнейшим фактором, определяющим успех производственной и иной деятельности организации, является относительное постоянство кадров. Чем устойчивее коллектив, чем большим опытом и квалификацией он обладает, тем выше производительность и качество труда. Поэтому важным направлением правовой политики является содействие созданию в организациях стабильных коллективов. В трудовом законодательстве это направление правовой политики воплощено в принципе устойчивости трудовых правоотношений, который выражает двуединую сущность норм, определяющих пути борьбы с неоправданной текучестью кадров, с одной стороны, и обеспечение их стабильности — с другой.

В современном содержании принцип устойчивости трудовых правоотношений хотя легально не закреплен в ст. 2 ТК РФ, но базируется на широком круге норм трудового права. Сюда необходимо отнести нормы:

предусматривающие невыгодные последствия для работников, увольняющихся с работы без достаточных оснований, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины и иными правонарушениями;

строго регламентирующие основания увольнения работников по инициативе работодателя (администрации предприятия, предпринимателя);

закрепляющие льготы и преимущества для лиц, длительное время работающих в одной и той же организации;

устанавливающие непосредственное участие профсоюзных и иных органов в решении вопросов приема и увольнения работников.

7. **Принцип обеспечения хозяйской власти работодателя и нормальной дисциплины труда.**

Этот принцип исходит из того, что совместный труд в организации требует, чтобы поведение отдельных работников согласовывалось с волей работодателя, поведением всего коллектива и отвечало их общим интересам. Поэтому общественная организация труда предполагает строгое соблюдение всеми работниками внутреннего трудового распорядка, установленной дисциплины труда.

Хозяйская власть работодателя означает: определение им характера и направленности деятельности организации; установление количества рабочих мест и их профиля; наделение его полномочиями давать обязательные для работников предписания и указания, связанные с выполнением их трудовой функции; правовую возможность перемещения, переводов и увольнений работников в рамках (границах), установленных действующим законодательством; применение мер поощрения по отношению к добросовестным работникам и наказания — к нарушителям трудовой дисциплины. Пределы и границы хозяйской власти работодателя регулируются нормами трудового законодательства.

Закрепление принципа хозяйской власти работодателя и обеспечения дисциплины труда в нормах трудового законодательства (ст. 189—195 ТК РФ) определяется необходимостью:

поддержания правопорядка в трудовых отношениях, ибо дисциплина нужна работодателю, трудовому коллективу и отдельному работнику для успешного достижения их производственных целей;

воспитания у трудящихся самодисциплины, потребности в добросовестном творческом выполнении трудовых обязанностей;

создания в трудовом коллективе и во взаимоотношениях работодателя с работниками нормального морально-психологического микроклимата, основанного на глубоком уважении к человеку труда, на поддержании его чести и достоинства;

мобилизации администрации и представителей работников на борьбу с проявлениями бесхозяйственности, бюрократизма, нарушениями правил внутреннего трудового распорядка.

В содержании указанного принципа центральное место занимают нормы трудового права, определяющие добросовестное поведение работника при исполнении им своей трудовой функции.

Принцип обеспечения хозяйской власти работодателя и нормальной дисциплины труда предполагает наделение работодателя (администрации предприятия, предпринимателя) рядом полномочий по поддержанию такой дисциплины, которые предусматривают применение метода убеждения и принуждения. Метод убежде-

ния включает меры воспитания чувства ответственности за результаты труда, поощрение за добросовестное отношение к труду. Этот метод является определяющим, однако он пока еще не в состоянии решить проблему дисциплинированного поведения работников. Поэтому он дополняется методом принуждения, который также закрепляется в нормах трудового права (ст. 192—195 ТК РФ).

§ 5. Принципы, определяющие охрану прав работников и работодателей

1. **Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.**

Этот принцип не имеет прямого отношения к правовому регулированию труда на производстве. Он обращен к сторонам трудовых *отношений в целях побуждения их инициативы к объединению* и активным действиям по защите своих прав и интересов. Работникам предоставляется право создавать профсоюзы и вступать в них, работодатели вправе создавать объединения предпринимателей и промышленников и представлять свои интересы в органах государственной власти и государственного управления.

Создаваемые работниками и работодателями объединения призваны вырабатывать при координирующей роли государства стратегию и тактику своего поведения. Как представители труда и капитала, они должны соблюдать баланс обоюдных интересов, поддерживать социальное партнерство, не допускать социальных конфликтов.

Будучи закрепленным в ст. 2 ТК РФ, этот принцип предполагает не только активное участие в защите своих прав работников и работодателей, но и деятельность в этом направлении правоохранительных органов государства.

2. **Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществлению надзора и контроля за их соблюдением.**

Предусмотренный ст. 2 ТК РФ принцип установления государственных гарантий, обеспечивающих права работников и работодателей, выражает сущность юридических норм, направленных *на всемерную охрану и защиту прав сторон трудовых отношений* от каких-либо нарушений. Названный принцип предусматривает систему государственного надзора и контроля за неукоснительным соблюдением этих норм.

В настоящее время действуют три вида государственного надзора и контроля в лице следующих органов: 1) основную функцию государственного надзора и контроля выполняют органы Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору; 2) в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности надзор за безопасным ведением работ наряду с органами Федеральной службы осуществляют специально уполномоченные орга-

ны — ведомственные надзоры; 3) внутриведомственный государственный контроль в подведомственных организациях осуществляют также федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Непосредственные обязанности по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением прав работников и работодателей возложены на специальных должностных лиц — государственных инспекторов труда.

Указанный в ст. 2 ТК РФ принцип предполагает, что государственный надзор за точным и единообразным применением юридических норм, устанавливающих права работников и работодателей, осуществляют органы прокуратуры.

Подробнее о полномочиях органов государственного надзора и контроля и государственных инспекторов труда см. ст. 353—369 ТК РФ.

3. **Принцип обеспечения каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.**

Указанный принцип предполагает участие компетентных органов государства в защите нарушенных прав и свобод. Среди этих органов выделяются прежде всего суды. Судебную защиту трудовых прав и свобод следует признать в современных условиях наиболее эффективной.

В суде *рассматриваются индивидуальные трудовые споры* как по заявлению самого работника, так и по заявлению профсоюзного органа, защищающего интересы работников, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (КТС) либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника — о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причин увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы (подробнее см. главу 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров»).

4. **Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных споров, а также на забастовку.**

Указанный принцип, закрепленный в ст. 2 ТК РФ, базируется на положениях Конституции РФ (ст. 37) и потому вполне может быть *признан конституционным. Его суть состоит* в том, чтобы предоставить сторонам трудовых отношений максимальные возможности отстаивать свои законные права и интересы в цивилизованных формах, используя весь арсенал судебных и правоохранительных органов.

Под *индивидуальным* трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются в КТС и судах, коллективные — с применением примирительных процедур в примирительных комиссиях; путем привлечения посредника; в трудовом арбитраже.

Право на забастовку следует рассматривать как исключительную возможность трудового коллектива и его представителя (профсоюза) воздействовать на работодателя в целях защиты своих коллективных интересов.

Подробнее о правовом регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров см. главы 60, 61 ТК РФ.

5. **Принцип обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора** (ст. 2 ТК РФ) выражает главную сущность правовых норм, входящих в институт трудового договора. В силу этой своей значимости, а также возможностей выхода обязанностей сторон за пределы этого института законодатель рассматривает его не только как принцип института трудового договора, но и как общеотраслевой принцип.

Указанный принцип предполагает обеспечение основных полномочий хозяйской власти работодателя, входящих в содержание трудового договора,— его право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя. В свою очередь, этот принцип предусматривает право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержаших нормы трудового права.

Перечень основных обязанностей сторон трудового договора следует рассматривать в качестве элементов их статуса. Подробнее об этом см. ст. 21 и 22 ТК РФ.

6. Статья 2 ТК РФ в качестве принципа трудового законодательства закрепляет **обеспечение права представителей профсоюзов**

осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Важной характерной чертой этого принципа является то, что речь в данном случае идет о *профсоюзном* контроле. Он, конечно, отличается от государственного контроля, однако его содержание в ст. 2 ТК РФ не раскрывается. Потому следует руководствоваться положениями главы 58 ТК РФ (ст. 370—378).

Профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

7. **Принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников.**

В ст. 2 ТК РФ этот принцип не получил легального закрепления, однако в ст. 10 ТК РФ он получил развитие в виде основных направлений государственной политики в области охраны труда. Наиболее существенной из них является возложение обеспечения безопасных условий труда на работодателя, который обязан внедрять современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Подлинная забота об охране труда и здоровья работников в современных условиях считается действенной лишь в том случае, если нормы права обеспечивают не только эффективные мероприятия по технике безопасности, но и массовое внедрение в производство безопасной техники. Поэтому ст. 211 ТК РФ запрещает принимать и вводить в эксплуатацию предприятия, цехи, участки и отдельные производства, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда. Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический и технический надзор, технической инспекции профсоюзов и профсоюзного комитета организации. В правовом плане создание безопасных для жизни и здоровья условий труда достигается обеспечением принятия и неукоснительным соблюдением правил по охране труда, обязательных для работодателя, и инструкций по технике безопасности, обязательных для работников (ст. 212, 214 ТК РФ).

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

носит всеобщий характер, поскольку нормы трудового права предусматривают проведение мероприятий в области охраны труда во всех без исключения организациях и по отношению ко всем работникам (ст. 211 ТК РФ);

требует, чтобы наиболее высокий уровень правового регулирования охраны труда был установлен на вредных производствах, а также на тяжелых работах и в горячих цехах (ст. 215 ТК РФ);

предполагает первоочередную заботу об охране труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью (главы 41, 42 ТК РФ);

предусматривает независимый надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда, осуществляемый специальными уполномоченными на то государственными органами, а также профсоюзами (включая состоящие в их ведении техническую и правовую инспекции труда).

8. **Гарантированность трудовых прав работников.**

В системе принципов трудового права этот принцип занимает особое место, поскольку выражает сущность огромного количества норм, имеющих своим назначением обеспечить реальное осуществление всех без исключения трудовых прав, которыми согласно действующему законодательству обладают работники. При этом принцип гарантированности трудовых прав работников предполагает высокий уровень организационно-правовых средств их обеспечения. Юридические гарантии должны быть эффективными при любых обстоятельствах. Это достигается, во-первых, путем содействия осуществлению трудовых прав и, во-вторых, путем устранения возможных препятствий в процессе их реализации.

Анализ трудового законодательства России свидетельствует, что его эффективность во многом определяется разумным сочетанием в нем поощрительных и принудительных средств обеспечения трудовых прав работников. Причем средства поощрения и убеждения всегда играли и играют главенствующую роль. Вместе с тем в действующем трудовом законодательстве имеются достаточно эффективные средства принуждения, которые применяются в случаях, когда нормальное осуществление трудовых прав наталкивается на какое-то сопротивление со стороны отдельных должностных лиц и органов. Таковы, например, нормы, устанавливающие возложение ответственности на должностное лицо, *виновное в незаконном увольнении или переводе работника* (ст. 234 ТК РФ), а также ответственность за нарушение правил по охране труда (ст. 232 ТК РФ).

Глава 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. *Понятие и виды источников трудового права*

Категория «источники права» в науке обычно толкуется в *двух* взаимосвязанных аспектах. Во-первых, к ним относят объективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве таких факторов выступают материальные условия жизни общества, его экономические, политические и социальные потребности. Иначе говоря, в данном случае речь идет об источнике права в *материальном* смысле слова. Во-вторых, понятие источника права связывают и с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативно-юридических документов. Здесь мы имеем дело с понятием источников права в формальном или *юридическом* смысле слова.

Необходимо отметить, что со вторым понятием источника права чаще всего приходится сталкиваться не только в науке трудового права, но и на практике, в повседневной жизни, ибо оно дает возможность познать трудовое право с позиций нормативного содержания и его принадлежности к конкретным субъектам — работникам, работодателям, трудовому коллективу.

В свете вышесказанного *под источниками трудового права следует понимать результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права.* Источники трудового права, таким образом, могут быть отождествлены с понятием нормативно-правовых актов, регулирующих рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источники — нормативные акты, относящиеся к трудовому праву России,— составляют определенную систему, которая включает разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Такую систему обычно именуют системой трудового законодательства, подразумевая, однако, в одних случаях совокупность всех нормативных актов — источников трудового права, в других — только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова.

Учитывая, что правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется не одним, а рядом государственных органов, которые нередко привлекают к этой деятельности профсоюзы и трудовые коллективы, следует прежде всего выделить классификацию источников трудового права по органам, принимающим нормативные акты различной юридической силы.

Особое место среди источников российского права, в том числе и трудового права, занимает ныне действующая *Конституция РФ*, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В соответствии со ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Законы и иные правовые акты, принимаемые в РФ, не должны противоречить Конституции РФ.

Конституция РФ 1993 г. закрепила ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к понятию и содержанию источников российского права вообще и трудового права в частности. Так, в ней отмечается, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной властей, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18). Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются *составной частью ее правовой системы*. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ст. 15). Конституция РФ законодательно закрепила свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Она признала право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37).

Следующим по юридической иерархии источником трудового права являются *законы Российской Федерации*.

В соответствии с Конституцией РФ федеральные законы принимаются Государственной Думой большинством голосов депутатов и в течение пяти дней передаются на рассмотрение Совета Федерации[1]. Федеральный закон считается одобренным Советом Федерации, если за него проголосовало более половины от общего числа членов этой палаты либо если в течение четырнадцати дней он не был рассмотрен Советом Федерации. В случае отклонения федерального закона Советом Федерации палаты

[1] См.: Федеральный закон «О порядке формирования Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации» от 5 августа 2000 г. // РГ. 2000. 8 авг.

могут создать согласительную комиссию для преодоления возникших разногласий, после чего федеральный закон подлежит повторному рассмотрению Государственной Думой. При несогласии Государственной Думы с решением Совета Федерации федеральный закон считается принятым, если при повторном голосовании за него проголосовало не менее двух третей от общего числа депутатов Государственной Думы.

Принятый федеральный закон в течение пяти дней направляется Президенту РФ для подписания и обнародования. Президент РФ в течение четырнадцати дней со дня поступления либо подписывает и обнародует закон, либо отклоняет его. При отклонении закона Государственная Дума и Совет Федерации в установленном Конституцией порядке вновь рассматривают данный закон. Если при повторном рассмотрении федеральный закон будет одобрен в ранее принятой редакции большинством не менее двух третей голосов от общего числа членов Совета Федерации и депутатов Государственной Думы, он подлежит подписанию Президентом РФ в течение семи дней и обнародованию.

Статья 108 Конституции РФ предусмотрела особую процедуру принятия федерального конституционного закона. Такой закон считается принятым, если он одобрен числом не менее трех четвертей голосов от общего числа членов Совета Федерации и не менее двух третей голосов от общего числа депутатов Государственной Думы. Принятый федеральный конституционный закон в течение четырнадцати дней подлежит подписанию Президентом РФ и обнародованию. Таким образом, здесь не предусматривается возможность отклонения федерального конституционного закона Президентом РФ и повторного в связи с этим рассмотрения его в обеих палатах Федерального Собрания. Федеральные законы не могут противоречить федеральным конституционным законам, *ибо последние имеют бо́льшую юридическую силу.*

Поскольку Конституция РФ 1993 г. относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 72), следует различать среди источников трудового права наряду с федеральными законами *законы субъектов РФ.* Более того, вне пределов ведения Российской Федерации, а также совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов последние (т. е. республики, края, области, города федерального значения, автономная область и автономные округа) осуществляют собственное правовое регулирование общественных отношений по труду, включая принятие законов. При этом законы субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам. В случае противоречия между федеральным законом и законом субъекта РФ действует федеральный закон.

Разграничение полномочий в трудовом законодательстве между Российской Федерацией и ее субъектами регулируется ст. 6

ТК РФ. При этом необходимо иметь в виду, что в новой редакции (Федеральный закон от 30 июня 2006 г.) ст. 6 ТК РФ пополнилась новеллой, которая относит к числу обязательных для применения на всей территории Российской Федерации *федеральные* законы и иные нормативные правовые акты, устанавливающие систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Такая новелла содействует установлению единых требований (стандартов), связанных с внедрением безопасных условий труда и его охраны на всей территории России, во всех организациях, где применяется труд работников. Она исключает возможность установления указанных стандартов нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также актами местного самоуправления и локальными правовыми нормативными актами.

Среди законов субъектов РФ в сфере труда также следует различать конституционные и обычные (текущие) законы. Все они принимаются соответствующими органами государственной власти — законодательными собраниями (Думами) республик, областными, краевыми, городскими Думами и другими местными органами государственной власти, распространяя свое действие на соответствующие регионы[1].

Таким образом, законы как источники трудового права России по органам их принятия и юридической силе можно классифицировать на следующие *три группы*: 1) федеральные конституционные законы; 2) федеральные законы; 3) законы субъектов РФ (конституционные и текущие).

В соответствии со ст. 104 Конституции РФ право законодательной инициативы (в том числе и по вопросам трудового права) принадлежит Президенту РФ, Совету Федерации, членам Совета Федерации, депутатам Государственной Думы, Правительству РФ, законодательным (представительным) органам субъектов РФ. Право законодательной инициативы принадлежит также Конституционному Суду РФ, Верховному Суду РФ по вопросам их ведения.

Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает *Трудовой кодекс (ТК) РФ*. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права. Ныне дей-

---

[1] См.: Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. // СЗ РФ. 1999. № 42. Ст. 5005; а также Федеральный закон от 29 июля 2000 г. // РГ. 2000. 1 авг.

ствующий ТК РФ принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. и вступил в силу с 1 февраля 2002 г. Он состоит из 14 разделов, 62 глав и 424 статей.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ. Это значит, что правовые нормы Кодекса имеют приоритетное значение по сравнению с нормами текущего трудового законодательства. Последние не должны противоречить положениям ТК РФ. Если, вопреки ст. 5 ТК РФ, нормы текущего трудового законодательства вступили в противоречие с нормами Кодекса, они признаются недействительными.

Однако следует полагать, что Государственная Дума РФ вправе принять закон (с соблюдением соответствующей процедуры), изменяющий ту или иную норму ТК РФ, если она придет к выводу, что эта норма устарела и не соответствует современному развитию трудовых отношений. Такая практика законотворчества вполне правомерна, особенно в тех случаях, когда речь идет о необходимости улучшения социального и правового положения наемных работников, усиления защиты и охраны их прав.

В истории России принятие кодексов является традиционным: КЗоТы РСФСР 1918, 1922, 1971 гг. и, наконец, введенный в действие 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ.

Аналогичное положение в государствах — бывших союзных республиках распавшегося СССР. В них трудовые кодексы также являются традиционными источниками правового регулирования труда. Что касается современных развитых индустриальных государств, то существование трудовых кодексов для них не является характерным. В одних они отсутствуют (Германия, США, Англия), в других имеются, и в довольно развитом виде (например, во Франции).

Наряду с ТК РФ, являющимся кодифицированным актом общего значения, среди источников трудового права получили широкое распространение *кодификационные нормативные акты (федеральные законы), относящиеся к комплексному правовому регулированию* в рамках отдельных институтов этой отрасли. К их числу можно отнести, например, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г.[1], Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятый Госдумой РФ 7 июля 2004 г.[2]

Среди подзаконных источников трудового права ведущую роль играют *указы Президента РФ.* Они обязательны для исполнения

[1] ВВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1412.

[2] РГ. 2004. 31 июля.

на всей территории России и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.

Президент РФ в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, включая политику в области правового регулирования рынка труда, трудовых и социальных отношений. Реализуя эти свои полномочия, Президент РФ издал, *например*, Указ «О должностных окладах в органах государственной власти» от 31 марта 1995 г.[1], Указ «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности федеральных государственных служащих» от 16 августа 1995 г.[2]

В соответствии со ст. 80 Конституции РФ Президент РФ является главой государства. С согласия Государственной Думы он назначает Председателя Правительства РФ, ему предоставлено право председательствовать на заседаниях Правительства РФ, принимать решение об отставке Правительства РФ. Исходя из такого высокого правового положения Президента РФ, следует сделать вывод, что характерной особенностью указов Президента РФ как источников трудового права является то, что они имеют высшую юридическую силу среди нормативных актов органов государственного управления и в юридической иерархии стоят сразу после законов РФ. Своими указами и распоряжениями Президент РФ вправе приостанавливать действие актов органов исполнительной власти субъектов РФ в случае противоречия этих актов Конституции РФ и федеральным законам, международным обязательствам РФ или нарушения прав и свобод человека и гражданина до решения этого вопроса соответствующим судом.

Президент РФ может отменить постановления и распоряжения Правительства РФ в случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ.

Необходимо иметь в виду, что не все акты Президента РФ следует рассматривать в качестве источников права (в том числе источников трудового права). Такое значение имеют только указы нормативного характера, т. е. те из них, которые содержат правовые нормы — общеобязательные правила поведения. Указы, не содержащие нормативных положений, обычно носят персонифицированный характер и источниками права не являются. К их числу можно отнести, например, указы о награждении работников орденами, о присвоении работникам классных чинов, почетных званий и т. п.

Постановления Правительства РФ как источники трудового права издаются во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ. Они представляют собой акты исполнительной власти РФ, носящие подзаконный

[1] СЗ РФ. 1995. № 14. Ст. 1245.

[2] СЗ РФ. 1995. № 34. Ст. 3442.

характер. В юридической иерархии источников права постановления Правительства РФ стоят вслед за законами РФ и указами Президента РФ нормативного значения.

В отличие от указов Президента РФ как источников права, принимаемых единолично, постановления Правительства — акты *коллегиального* органа, поскольку Правительство состоит из Председателя Правительства, его заместителей и федеральных министров. Процедура коллективного принятия постановлений Правительства, как и порядок его деятельности вообще, определяется федеральным конституционным законом.

Постановления Правительства РФ обязательны к исполнению на всей территории России всеми ее гражданами. В случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ они, как указывалось выше, могут быть отменены Президентом РФ.

В системе источников трудового права постановления Правительства РФ занимают весьма заметное место. Они, по существу, охватывают весь круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Обычно постановления Правительства РФ принимаются во исполнение законов РФ и указов Президента РФ в целях их конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь. Однако, будучи нормативными актами, принятыми в развитие действующего законодательства, а нередко и по прямому указанию закона и указу Президента РФ, постановления Правительства РФ не теряют своего значения как источника трудового права, ибо содержат новые нормы, которые, не противореча законам и указам, развивают их. К числу таких постановлений относятся, например, постановление Правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы» от 6 ноября 2001 г.[1], постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о рассмотрении и учете несчастных случаев на производстве» от 11 марта 1999 г.[2]

Особо следует выделить значение постановлений Правительства РФ как источников трудового права, регулирующих условия труда отдельных категорий работников и устанавливающих посредством утверждения специальных Положений юридический статус отдельных органов и категорий работников. К их числу можно отнести, например, Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г.[3]

---

[1] СЗ РФ. 2001. № 46. Ст. 4365.

[2] РГ. 1999. 30 марта.

[3] СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

Постановления Правительства РФ принимаются большинством голосов от общего состава его членов и подписываются Председателем Правительства РФ. Как законы РФ и указы Президента РФ, постановления Правительства РФ публикуются в едином официальном издании — Собрании законодательства Российской Федерации, а также в Российской газете.

Акты Минтруда РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, а также Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). В соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «*О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти*» Министерство труда и социального развития РФ было упразднено, а его функции были переданы Министерству здравоохранения и социального развития РФ. Образована Федеральная служба по труду и занятости, которая передана в подведомственность указанному министерству РФ[1]. Таким образом, в системе источников трудового права сейчас следует различать: нормативные акты Минтруда РФ, принятые до Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г., и нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ, а также Федеральной службы по труду и занятости, принятые после упомянутого указа.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Ее возглавляет руководитель (директор) федеральной службы, *которая может иметь статус коллегиального органа*. В пределах своей компетенции она издает *индивидуальные правовые акты* на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития, осуществляющего координацию и контроль деятельности службы.

Указанная федеральная служба не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, *кроме случаев, устанавливаемых указами Президента РФ.*

Эти акты относятся к специфической разновидности источников трудового права, поскольку исходят от компетентного органа государственного управления, наделенного полномочиями издавать акты *по применению и разъяснению* законов РФ о труде и соответствующих указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ. Они издаются в целях обеспечения правильного единообразного толкования и применения законов о труде и актов вышестоящих органов государственного управления, регулирующих общественные отношения в сфере труда, и касаются вопросов нор-

[1] РГ. 2004. 9 марта.

мирования и оплаты труда в различных отраслях народного хозяйства, утверждения квалификационных характеристик рабочих и служащих, порядка предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям работников, режима труда и отдыха на отдельных предприятиях и производствах.

Акты Минздравсоцразвития РФ и Федеральной службы по труду и занятости как источники трудового права по юридической силе относятся к подзаконным актам органов государственного управления и стоят вслед за актами Правительства РФ. Они, следовательно, не должны противоречить законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Если такие противоречия все же имеются, Правительство РФ вправе отменить или изменить их.

Учитывая, что эти акты касаются регулирования труда различных категорий наемных работников, занятых в организациях различных ведомств, их следует рассматривать как межведомственные источники трудового права. Такой межведомственный характер могут носить и акты некоторых других министерств, например Министерства юстиции РФ, Министерства экономического развития и торговли, Министерства финансов, если они получили на то поручение Правительства РФ или принятие таких актов предусмотрено в Положениях о соответствующих министерствах.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера и не подлежащие в связи с этим официальному опубликованию, прошедшие государственную регистрацию в Министерстве юстиции РФ, вступают в силу со дня государственной регистрации и присвоения номера, если самими актами не установлен более поздний срок их вступления в силу[1].

Наряду с рассмотренными выше федеральными нормативными актами органов государственной власти и государственного управления к числу источников трудового права относятся и *акты органов власти и управления субъектов РФ*. Указанные акты имеют ограниченную сферу действия (рамками региона субъекта РФ) и не должны противоречить соответствующим федеральным нормативным актам. Их действие базируется на конституциях республик и уставах других субъектов РФ, которые имеют высшую юридическую силу на их территории.

До недавнего времени ст. 7 ТК РФ к числу источников трудового права относила *акты органов местного самоуправления*. Но в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. данная статья

[1] См.: Указ Президента РФ от 16 мая 1997 г. № 490 // СЗ РФ. 1997. № 20. Ст. 2242.

считается утратившей силу. И может показаться, что акты местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, отныне не входят в систему источников трудового права. Однако тот же Федеральный закон (ст. 5) гласит об обратном, устанавливая, что органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

По-видимому, указанное разночтение ст. 5 и 7 ТК РФ должно быть устранено. Следует полагать, что в современных условиях признание ст. 7 ТК РФ утратившей силу является преждевременным. На наш взгляд, это противоречит положениям ст. 130—133 Конституции РФ, которые легализуют органы местного самоуправления и обеспечивают решение ряда вопросов местного значения. Правда, при этом Конституция не уточняет отраслевую правовую принадлежность решаемых указанными органами вопросов. Такое уточнение предполагается провести, в частности, в кодифицированных правовых нормативных актах, включая ТК РФ.

В последние годы в связи с переходом на рыночные формы ведения народного хозяйства появились качественно новые источники трудового права — *генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные соглашения*. Это договорные акты, заключаемые на двусторонней или трехсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной в таких соглашениях может выступать соответствующий компетентный орган государственного управления.

Соглашения как специфические договорные источники трудового права характеризуются тем, что они исходят не от органов государственной власти и управления, а от субъектов общественных трудовых отношений и их представителей. Государственные органы здесь могут лишь участвовать в качестве третьей стороны, обеспечивая социальное партнерство между работниками и работодателями. При этом государство уполномочивает социальных партнеров на договорное нормотворчество в сфере труда.

В соответствии со ст. 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.) указанными выше соглашениями могут предусматриваться положения: об оплате, условиях, охране труда, режиме труда и отдыха; о механизме оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением; о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмот-

рен законодательством; о содействии занятости, переобучению работников; об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей; о соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных предприятий; о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи (в том числе подростков); о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины. В соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащим законодательству. При этом важно подчеркнуть, что в тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

В соответствии с Законом РФ от 24 ноября 1995 г. (ст. 20^1) для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители Правительства РФ, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей. Положение об этой Комиссии утверждено Федеральным законом от 1 мая 1999 г.[1]

Статья 35^1 ТК РФ, которая является новеллой Кодекса, введенной Федеральным законом от 30 июня 2006 г., предусматривает право органов социального партнерства на соответствующих уровнях *инициировать* разработку проектов законов и других нормативных правовых актов в сфере труда. Им же предоставлено право на обеспечение условий для участия в разработке и (или) обсуждении проектов названных актов. При этом указанная статья предусматривает *обязанность* органов, принимающих эти акты, направлять проекты нормативных правовых актов, а также документы и материалы для их обсуждения в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Важно иметь в виду, что решение соответствующих комиссий или мнение их сторон (профсоюзов и представителей работодателей) по направленным им проектам нормативных правовых актов *подлежат обязательному рассмотрению* органами, принимающими указанные акты.

При этом следовало бы конкретизировать оптимальные сроки такого рассмотрения и саму процедуру рассмотрения с тем, чтобы

[1] СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

устранить практику волокиты и безответственности при подготовке проектов нормативных правовых актов в сфере труда. Органы социального партнерства и их стороны должны быть оперативно информированы о результатах их правовой инициативы, т. е. будет она поддержана полностью или частично либо отклонена (с указанием мотивов отклонения).

Применительно к юридической иерархии источников трудового права соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т. е. занимают промежуточное положение.

Локальные нормативные правовые акты. Эта разновидность источников трудового права связана, как правило, с социально-партнерской нормотворческой деятельностью, осуществляемой непосредственно в организациях между работодателем и представителями наемных работников. С переходом на рыночные экономические отношения коллективный договор, соглашения по охране труда и другие акты совместного нормотворчества постепенно приобретают ведущее значение в количественном и качественном (содержательном) отношениях. К локальным нормативным актам относятся также приказы работодателя, руководителя организаций, принятые в пределах их компетенции.

Локальные нормативно-правовые акты относятся к категории подзаконных источников права, стоящих на низшем уровне юридической иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах данной организации) и не должны противоречить законам и другим подзаконным актам.

Действующее трудовое законодательство детально регламентирует порядок разработки и принятия локальных нормативных актов. Особенно это относится к коллективным договорам, которые становятся своеобразными кодексами в рамках конкретных организаций. Коллективный договор — одна из форм локального правотворчества, осуществляемая в целях установления автономной системы условий труда в организациях и повышения ее эффективности[1].

Как общее правило, принадлежность нормативных актов к источникам трудового права определяется прежде всего по их наименованию, например Трудовой кодекс РФ, Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан» от 10 марта 1994 г. Это так называемые традиционные источники трудового права. Однако иногда отдельные нормативные положения, относящиеся к источникам трудового права, содержатся в нормативных актах других отраслей права. Так, в ГК РФ (ст. 23, 25—27, 30, 50 и др.) имеются нормы, регламентирующие

---

[1] См.: *Смирнов О. В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 30—55.

отдельные стороны правового положения (статуса) работников, предпринимателей, а также работодателей. Таким образом, следует различать традиционные и нетрадиционные источники трудового права.

Акты высших судебных органов — Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ. Эти акты не могут рассматриваться в качестве источников трудового права, хотя в ряде случаев и Конституционному Суду, и Верховному Суду приходится соответственно решать вопрос либо о конституционности того или иного нормативного акта о труде, либо об ориентировании судебной практики на единообразное понимание и разрешение трудовых споров[1].

Однако указанные суды в таких случаях не уполномочены «творить» право. Они лишь толкуют нормативные акты с точки зрения их конституционности и дают руководящие указания судам о применении действующего законодательства о труде. Если же Конституционный Суд или Верховный Суд придут к выводу о несовершенстве законодательства, они в порядке законодательной инициативы (ст. 104 Конституции РФ) могут обратиться в Государственную Думу о его изменении или дополнении.

Важное значение в современных условиях приобретает непосредственное применение судами положений (статей) Конституции РФ, которое до последнего времени практиковалось крайне редко.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31 октября 1995 г. предусмотрело, что суд, разрешая дело, применяет непосредственно Конституцию РФ, в частности: а) когда закрепленные нормой Конституции положения, исходя из ее смысла, не требуют дополнительной регламентации и не содержат указания на возможность ее применения при условии принятия федерального закона, регулирующего права, свободы, обязанности человека и гражданина, и другие положения; б) когда суд придет к выводу, что федеральный закон, действовавший на территории РФ до вступления в силу Конституции РФ, противоречит ей; в) когда суд придет к убеждению, что федеральный закон, принятый после вступления в силу Конституции РФ, находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции; г) когда закон либо иной нормативный правовой акт, принятый субъектом РФ по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ, противоречит Конституции РФ, а феде-

[1] См., например: постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» // РГ. 2004. 8 апр.

ральный закон, который должен регулировать рассматриваемые судом правоотношения, отсутствует.

§ 2. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

Действие нормативных актов во времени. Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т. е. их временных границ. Такое установление осуществляется, как правило, актами высших органов государственной власти и государственного управления.

Нормы и положения *Конституции РФ*, регламентирующие социально-трудовые отношения, вступают в силу, как и другие статьи этого основного источника российского права, со дня официального ее опубликования по результатам всенародного голосования. День всенародного голосования 12 декабря 1993 г. считается днем принятия Конституции РФ. Законы и другие правовые акты, действовавшие на территории России до вступления в силу Конституции РФ, применяются в части, не противоречащей Конституции РФ. Отдельные нормативные положения Конституции РФ, как и она сама в целом, действуют до принятия в установленном порядке новой Конституции либо до принятия конституционного федерального закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Федеральные законы о труде вступают в силу, как правило, с той даты, которая определена органом, принявшим закон.

В соответствии с Федеральным законом «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» от 14 июня 1994 г.[1], если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории РФ одновременно по истечении 10 дней со дня его опубликования. Опубликование этих законов производится в информационном бюллетене «Собрание законодательства Российской Федерации». Кроме того, федеральные законы публикуются в «Российской газете» и передаются для внесения в эталонный банк правовой информации научно-технического центра правовой информации «Система». Опубликования в указанных изданиях являются официальными. Федеральные законы могут быть также опубликованы в иных печатных изданиях, обнародованы по телевидению и радио. *Акты Президента РФ* в соответствии с Указом Президента РФ «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Россий-

[1] СЗ РФ. 1994. № 8. Ст. 801.

ской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» от 23 мая 1996 г.[1], если они имеют нормативный характер, вступают в силу на всей территории России одновременно по истечении 7 дней после их опубликования в официальных изданиях. Указанные сроки вступления нормативных актов в силу не применяются в тех случаях, когда при принятии установлен другой срок введения их в действие. Вышеназванным Указом Президента РФ установлено, что акты Правительства РФ вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Особый порядок вступления в силу установлен для нормативных актов центральных органов государственного управления Российской Федерации. Он во многом зависит от соблюдения таких условий, как *государственная регистрация в Минюсте РФ*, официальное опубликование. Согласно Указу Президента РФ от 23 мая 1996 г., вышеназванные акты, затрагивающие права, свободы и законные интересы граждан или носящие межведомственный характер и прошедшие государственную регистрацию в Минюсте РФ, подлежат официальному опубликованию. Официальное опубликование актов осуществляется не позднее 10 дней после их государственной регистрации.

Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний; на указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров.

Акты социального партнерства — генеральные соглашения, отраслевые (тарифные) соглашения и др.— вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Срок действия соглашений не может превышать трех лет.

Локальные нормативные акты не имеют строго установленных временных границ своего действия. Однако для некоторых актов трудовое законодательство все же такие границы регламентирует. Так, в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.) установлено, что коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре. Этот договор заключается на срок от одного года до трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменений и дополнений в действующий. При смене собственника

[1] СЗ РФ. 1996. № 22. Ст. 2663.

имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

По иным нормативным соглашениям действует общее правило: они вступают в силу с момента подписания сторонами, срок их действия определяется также сторонами либо они действуют до принятия нового нормативного соглашения. Локальные нормативные акты индивидуального характера (приказы руководителя организации) вступают в силу с момента их подписания либо со дня, указанного в этом акте, и действуют до их отмены либо до изменения или дополнения руководителем организации.

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, ибо с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Новые законы о труде и иные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права, распространяются только на те действия и отношения, которые возникают после вступления данных актов в силу. Они не имеют обратной силы. Исключение из этого правила допускается лишь в случае, если в законе или другом нормативном акте есть прямое указание об обратной силе его действия. Важным правилом действия нормативных актов по времени является положение о том, что в случае коллизии одновидовых нормативных актов подлежит применению акт, более поздний по времени вступления в силу.

Необходимо отметить, что иногда Государственная Дума, принимая законы, устанавливает слишком далекие сроки их начального действия. Такая практика порой приводит к несогласованности действия принятых с длительным сроком вступления в силу закона и действия закона с более коротким сроком вступления в силу. В качестве примера можно привести Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятый 27 июля 2004 г., а вступивший в силу по истечении шести (?) месяцев. При этом некоторые положения указанного Федерального закона (ч. 2 ст. 17 и ст. 50, 51 и 55) оказались вообще без начального срока вступления в силу (см. п. 1 ст. 71).

По-видимому, регламентация действия закона во времени должна быть такова, чтобы, во-первых, не допускать слишком длительных сроков вступления его в силу (например, устанавливать их в пределах одного-трех месяцев со дня принятия) и, во-вторых, не допускать исключений и неопределенностей в установлении временных сроков действия для отдельных положений (статей) Закона.

Что касается окончания действия нормативных актов во времени, то ст. 12 ТК РФ обусловливает его следующими обстоятельствами: 1) истечением срока их действия; 2) вступлением в силу других актов равной или высшей юридической силы; 3) отменой (признанием утратившими силу) данных актов актами

равной или высшей юридической силы. При этом необходимо иметь в виду, что если вновь принятый федеральный закон о труде противоречит ТК РФ, он вступает в силу (а старые статьи и главы ТК РФ прекращают свое действие) только после внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс. Тем самым законодатель подчеркивает приоритет норм ТК РФ над нормами текущего законодательства.

Следует полагать, что с принятием совместных актов (например, коллективных договоров) прекращается действие нормативных актов единоличного характера (например, руководителей организаций). Таким же образом должен решаться вопрос и с принятием соглашений (генеральных, региональных, отраслевых и др.), если они перекрывают своим действием аналогичные единоличные нормативные правовые акты (например, приказы министров).

В трудовом праве, как и в других отраслях права, действует правило, согласно которому закон или иной нормативный правовой акт не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Обратное действие закона или иного нормативного правового акта на отношения, возникшие до введения его в действие, допускается лишь в случаях, предусмотренных этим актом.

Как указано в ст. 12 ТК РФ, в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие нормативных актов в пространстве. Правовое пространство для действия источников трудового права России тесно связано с понятием «территория». Имеется в виду территория государства — Российской Федерации; территория субъектов Федерации; территория конкретной организации. В соответствии с этим «свое» правовое пространство имеют федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов Федерации и локальные нормативные акты, а также акты органов местного самоуправления.

Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов РФ. Законы о труде и иные нормативные акты субъектов РФ действуют лишь на их территории (республики, края, области и т. п.). При расхождении закона субъекта Федерации с федеральным законом действует закон РФ. Таким же образом должен решаться вопрос в случаях коллизии иных одновидовых нормативных актов.

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпа-

дающей с территорией субъектов Федерации. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для работников пустынных, полупустынных и высокогорных районов и т. п.

Характерной особенностью локальных нормативных актов о труде является то, что они распространяются в пределах конкретной организации.

Говоря о пространственном действии нормативных актов РФ о труде, следует иметь в виду, что они распространяются также на территории посольств, представительств, торговых судов под флагом России и другие территориальные образования РФ за рубежом, ибо понятие «территория Российской Федерации» не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международно-правовыми актами. Далее необходимо отметить, что некоторые нормативные акты о труде в РФ могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это, например, предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Действие нормативных актов о труде по категориям работников. Трудовое законодательство России, как известно, характеризует принцип единства и дифференциации, из которого следует, что правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы: а) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; б) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин; подростков; лиц, занятых в отдельных отраслях народного хозяйства; работников бюджетной сферы; лиц, работающих на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и т. п.).

Дифференциация трудового законодательства по категориям работников объективно выражается либо в виде выделения особых глав в ТК РФ (например, глава 41 «Труд женщин», глава 42 «Труд молодежи»), либо в виде общего раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», либо, наконец, путем принятия особого нормативного акта (например, Указ Президента РФ «О должностных окладах в органах государственной власти» от 7 июля 1994 г.[1], постановление Правительства РФ «О повышении должностных окладов работников отдельных организаций бюджетной сферы» от 24 августа 1995 г.[2]).

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. установил новую редакцию ст. 11 ТК РФ, которая сейчас предусматривает общие вопросы действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также действие их по кате-

[1] СЗ РФ. 1994. № 11. Ст. 1193.

[2] СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3525.

гориям работников, включая иностранных граждан, лиц без гражданства (либо с их участием).

Конкретное содержание дифференциации *по категориям работников* сводится к тому, что специальными нормами для них устанавливаются: особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей. Так, например, глава 50 ТК РФ закрепила перечень льгот в области труда для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, включающий надбавки к заработной плате, предоставление дополнительных отпусков, доплаты к пособиям по социальному страхованию, льготные условия выхода на пенсию по возрасту и т. п.

Дифференциация норм трудового права *по категориям работников* предполагает, однако, не только наделение их дополнительными правами, льготами и преимуществами. В ряде случаев такая дифференциация определяется необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (например, для работников транспорта) и установить более высокую ответственность за правонарушения в сфере труда. Так, например, ст. 278, 336 ТК РФ устанавливают дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников (руководителей организаций, работников, выполняющих воспитательные функции).

§ 3. Эксперименты и экспериментальные (опытные) нормы в трудовом праве

В настоящее время в связи с массовой приватизацией промышленных предприятий, переводом их на новую (автономную) систему планирования и экономического стимулирования осуществляется ряд социально-правовых экспериментов в области организации и применения труда. Они касаются различных сторон производственной жизни предприятия: подбора и расстановки кадров, разработки и применения моральных и материальных стимулов к труду, положений о премировании, борьбы с потерями рабочего времени, внедрения технически обоснованных норм, укрепления дисциплины труда, улучшения охраны труда.

Эти эксперименты носят, как правило, характер прикладного исследования, направленного на решение конкретной экономической проблемы или хозяйственной задачи. Результаты прикладных исследований обычно воплощаются в планы, законы, постановления, приказы, инструкции, утвержденные методики и иные юридические акты, которые оказывают творческое воздействие на

экономическую практику, на формирование и совершенствование источников трудового права.

По целевому назначению правовые эксперименты в области организации труда следует разбить на две группы: а) эксперименты, призванные определить состояние эффективности действующего законодательства; б) эксперименты, направленные на выбор научно обоснованного нового варианта правового регулирования. Такая классификация исходит из того, какая цель преследуется при проведении эксперимента: познавательная или преобразовательная либо та и другая одновременно.

В выявлении эффективности действующего законодательства важное значение имеет правильная постановка правового эксперимента: выбор объекта, определение методов исследования, составление методики эксперимента, объективная критическая оценка его данных.

Проследить эффективность правового регулирования организации труда на всех без исключения объектах обычно практически невозможно. Поэтому в процессе эксперимента приходится пользоваться выборочными данными. Это налагает на исследователя особую ответственность за сбор первичной информации путем анкетирования, различного рода наблюдений, интервью и т. п. Главными проблемами, разрешение которых обеспечивает успех эксперимента, являются: а) гарантии достоверности собранных выборочных данных; б) правомерность распространения этих данных на всю совокупность изучаемых объектов.

Методика проведения эксперимента, связанного с выяснением эффективности *действующего* законодательства, должна предусматривать определенное накопление и изучение фактов, свидетельствующих о его влиянии на состояние и развитие общественных отношений. При этом методика обязана учитывать статику и динамику явления, т. е. ее применение должно дать объективную картину воздействия норм права на общественные отношения в определенный конкретный период и в течение всего времени существования указанных норм.

В ходе разработки методики эксперимента, направленного на выбор *нового* варианта правового регулирования организации труда, особое внимание должно быть уделено выработке гипотезы или проекта экспериментального нормативного акта. Научная гипотеза не может быть подменена абстрактными, основанными на умозрительном наблюдении предложениями о совершенствовании действующего или принятии нового законодательства. Поиски и выдвижение гипотезы — необходимый этап научного правового исследования, включающий в себя обобщение существующего нормативного материала и формирование научной фантазии. Гипотеза дает направление и рамки для поиска нового варианта

правового регулирования. Она, следовательно, является душой научного исследования, его внутренней пружиной.

В процессе сбора и анализа фактических данных, постановки экспериментов, связанных с выявлением эффективности действующего трудового законодательства, могут отпадать те или иные стороны гипотезы и, наоборот, возникать новые. Таким образом, в ходе научного правового исследования происходит доработка и доводка гипотезы до степени научной истины. Именно такой уровень гипотезы и должен служить базой для нового варианта правового регулирования общественных отношений в сфере труда.

Итак, гипотеза, во-первых, базируется на данных конкретно-социологических исследований эффективности существующего законодательства, т. е. на учете его положительных и отрицательных качеств, и, во-вторых, всегда предполагает составление прогнозов относительно вероятных результатов действенности будущего законодательства. Эти прогнозы тем реальнее, чем полнее и глубже проанализировано действующее законодательство, чем правильнее определена общая тенденция развития трудового права.

Интересы выработки наиболее эффективного (оптимального) варианта правового регулирования общественных отношений в сфере труда нередко требуют составления нескольких рабочих гипотез. Их последующая проверка дает возможность выбрать наиболее подходящий вариант будущего правового регулирования. С таким выбором оканчивается подготовительная стадия эксперимента и на повестку дня встает вопрос о его практическом осуществлении. Для этого рабочей гипотезе (проекту) необходимо придать юридическое значение, т. е. превратить ее в своеобразную экспериментальную правовую норму.

Поскольку содержание правового эксперимента связано с дальнейшим исследованием действия этой своеобразной опытной правовой нормы, необходимо дать ей хотя бы общую характеристику.

Опытная правовая норма по юридической силе не отличается от обычной. И та и другая рассчитаны на неоднократное применение, и та и другая должны быть снабжены средствами, обеспечивающими их реальное осуществление. Однако, в отличие от обычной нормы, опытная норма носит гипотетический характер; ее назначение состоит в проверке научного предположения (гипотезы), разработанного до проведения правового эксперимента. Поскольку эффективность опытной нормы во многом еще проблематична, она нуждается в проверке в течение определенного времени и в конкретных условиях применения ее к общественным отношениям.

Поисковая природа опытной нормы ограничивает ее стабильность и придает ей определенную условность. Если в ходе эксперимента обнаружится, что опытная норма отвечает критерию оп-

тимальности, компетентный орган превращает ее в обычную правовую норму. Если же эксперимент не дал желаемых результатов, опытная норма отменяется. Таким образом, действие опытной нормы ограничено во времени (сроком эксперимента) и в пространстве (пределами одного или нескольких экспериментальных объектов), вследствие чего она всегда временна и локальна.

Роль и значение экспериментальных норм особо возрастают в связи с проведением экономической реформы и внедрением научной организации труда непосредственно на предприятиях. Действующее в настоящее время законодательство фактически предоставляет предприятиям право издавать локальные экспериментальные нормы по всем вопросам труда и заработной платы, отнесенным к их компетенции (ст. 22 ТК РФ). По объекту правового регулирования такие нормы разделяются обычно на следующие группы:

1. *Опытные нормы, направленные на совершенствование подбора и расстановки кадров.* В экспериментальном порядке предприятие вправе самостоятельно решать многие организационно-штатные вопросы: разрабатывать структуру и штаты применительно к существующим типовым структурам и штатам; определять количественный и качественный состав работников отдельных структурных подразделений; вводить систему и определять форму профессиональной подготовки кадров и повышения их квалификации; устанавливать оклады, сметы расходов административно-управленческого персонала; определять порядок и условия совмещения профессий.

2. *Экспериментальные нормы, направленные на совершенствование условий труда.* Предприятие, переведенное на новые условия планирования и экономического стимулирования, может принимать такие нормы: по вопросам установления режима рабочего дня предприятия в целом и отдельных его структурных подразделений; введения графиков работы и иным вопросам, связанным с разработкой местных правил внутреннего распорядка; порядка тарификации рабочих; установления и изменения норм выработки и норм времени; ввода суммированного учета рабочего времени, если по условиям производства невозможно установить для тех или иных категорий работников рабочий день нормальной продолжительности; осуществления мероприятий по охране труда; определения перечня работ и профессий, дающих рабочим и служащим право бесплатно получать спецодежду, спецобувь и предохранительные приспособления, а также молоко в связи с вредными условиями труда.

3. *Опытные нормы, направленные на совершенствование оплаты труда.* Такие нормы могут приниматься на предприятии по вопросам введения и изменения систем заработной платы; установления в пределах фонда заработной платы перечня рабочих про-

фессий, оплачиваемых по повышенным ставкам; изменения *в пределах схемы должностных окладов заработной платы* инженерно-технических работников и служащих предприятия; введения надбавок к заработной плате высококвалифицированных мастеров и других инженерно-технических работников; установления *на основе типовых положений показателей и условий премирования* рабочих, а также показателей, условий и размеров премирования инженерно-технических работников и служащих.

Издание локальных экспериментальных правовых норм для проведения мероприятий по научной организации труда в одних случаях входит в компетенцию руководителя (директора) предприятия, в других зависит от согласованного решения работодателя и профкома. Следовательно, указанные нормы могут вводиться либо приказами директора предприятия, либо через посредство заключения коллективных договоров, местных правил внутреннего трудового распорядка и иных соглашений между работодателем и профкомом организации, носящих нормативный характер.

Современная нормотворческая практика пока еще не выработала общей процедуры принятия экспериментальных норм, в том числе и в области регулирования организации труда.

Между тем легализация процедуры принятия экспериментальных норм представляется назревшей. Правовой эксперимент и применение опытных норм до тех пор, пока процедура принятия последних не легализована, находятся в определенном «противоречии» с существующим законодательством, поскольку опытная норма устанавливается в изъятие из общей правовой нормы. Следует поэтому закрепить в законодательстве, что эксперимент является одним из методов правотворчества, и предусмотреть применение определенных правовых актов в экспериментальном порядке. Наряду с этим в законодательстве желательно установить: а) круг органов, которым предоставляется право проводить правовые эксперименты и издавать опытные правовые нормы; б) круг норм и общественных отношений, подлежащих проверке посредством правового эксперимента; в) общую процедуру правового эксперимента.

На практике приходится сталкиваться со случаями проведения правовых экспериментов в «явочном» порядке. Инициаторами их обычно выступают работодатели и общественность в лице профсоюзных и иных организаций. Эксперименты касаются самых различных сторон сферы труда: изыскания новых правовых форм подбора и расстановки кадров, поисков более эффективных мер борьбы с текучестью рабочей силы, потерями рабочего времени, нарушениями трудовой дисциплины и т. д. Иногда подобные эксперименты играют положительную роль в совершенствовании организации труда, однако страдают и существенными недостатками в проведении. В печати справедливо отмечалось, что в ряде слу-

чаев такое «экспериментирование» ведет к нарушениям действующего законодательства, ущемлению трудовых прав рабочих и служащих *и порочно в своей основе.*

Гарантиями успеха правового эксперимента являются наличие законных оснований и научно обоснованной методики его проведения.

Применительно к общественной организации труда целесообразно в законодательном порядке закрепить уже наметившуюся за последние годы практику проведения подобных экспериментов с санкции Правительства РФ, если эксперименты касаются определения эффективности федерального законодательства о труде. Проведение правовых экспериментов, касающихся исследования отраслевых норм о труде, может санкционироваться соответствующими министерствами (ведомствами) и комитетами профсоюзов. Эксперименты с локальными нормами должны проводиться по согласованию между работодателем и профкомом предприятия. Органам, управомоченным разрешать проведение экспериментов, следует также предоставить право принимать на период эксперимента опытные (экспериментальные) нормы.

Глава 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и классификация субъектов трудового права

Российская юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организаций), которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права России характерны прежде всего субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством — правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно-трудовой деятельностью.

В действующем ТК РФ, к сожалению, нет полного перечня субъектов трудового права. Однако в других источниках этот пробел частично, как будет показано ниже, все же восполнен. Речь идет о Гражданском кодексе РФ и нормах текущего гражданского и трудового законодательства[1].

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает следующие основные элементы: а) трудовую правои дееспособность субъекта (правосубъектность); б) закрепленные за ним законодательством права и обязанности; в) гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста — для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности — для организаций; организацион-

---

[1] По-видимому, это обстоятельство послужило основанием для того, что в некоторых учебниках по трудовому праву России нет особой главы, посвященной субъектам этой отрасли права (см., например: Трудовое право России / под ред. Ю. Н. Орловского и А. Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004).

ных предпосылок — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции, ТК РФ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называются *статутными.* Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и статутными правами и обязанностями дополняют *гарантии* осуществления прав и *ответственность* за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии статутных прав и ответственность за неисполнение статутных обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав (поощряют их), либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется *различной емкостью и спецификой содержания*[1]. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, предприниматели (работодатели).

[1] О понятии, структуре статуса субъекта трудового права см.: *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы Общей части. С. 84—95.

Наемные работники, в свою очередь, подразделяются на рабочих, ИТР, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т. п. Организации как работодатели могут подразделяться на государственные, кооперативные, частные. Трудовые коллективы выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций. Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают *два вида* правовых статусов: *общий* и *специальный*. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

Правовой статус субъектов трудового права, таким образом, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса — характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

§ 2. Граждане как субъекты трудового права

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности[1]. Законодательство о труде различает *три основные категории граждан как субъектов трудового права*: а) лица наемного труда (работники); б) предприниматели (работодатели); в) работающие собственники — члены ассоциаций, кооперации, акционерных обществ и корпораций. Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано — в виде первых элементарных навыков — уже на четвертом году

[1] *См.: постановление Верховного Совета РФ «О Декларации прав и свобод человека и гражданина» от 22 ноября 1991 г. // ВВС РФ. 1991. № 52. Ст. 1865.*

жизни ребенка. В дальнейшем она растет по мере того, как развиваются умственные способности человека и крепнет физически его организм. Однако законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как *правовой категории*, т. е. трудовой правосубъектности. Указанное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Будучи урегулированным в количественном и качественном отношениях, такой труд, безусловно, требует более высокой умственной и физической подготовки, достижения определенного возрастного уровня. Из этого следует, что фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) — понятия не тождественные. Первая появляется гораздо раньше второй, определяет ее и лежит в ее основе.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством, как правило, по достижении гражданами 16-летнего возраста. Это минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для 15-летних подростков и школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время школьники могут устраиваться на легкую работу по достижении 14 лет, но с согласия родителей или заменяющих родителей лиц — усыновителей или попечителя (ст. 63 ТК РФ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т. е. к лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют *императивный* характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и *волевой критерий*, т. е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу и в ведомст-

венную охрану не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности.

Следует иметь в виду, что фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем оценка этих способностей на рынке труда осуществляется не самим гражданином-инвалидом, а государством, предпринимателем (работодателем), администрацией при заключении трудового договора (контракта).

Конституция России (ст. 37) закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например, в соответствии со ст. 29 УК РФ суд может лишить граждан при совершении ими преступления на определенный срок (от 1 года до 5 лет) права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Ограничение трудовой правосубъектности может быть лишь частичным и временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Становление рыночной экономики в России обусловило необходимость законодательного регулирования трудовой правосубъектности *граждан-предпринимателей (работодателей).*

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам РФ, не ограниченным в установленном законом порядке в своей дееспособности. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющий деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации этого хозяйства. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации запрещается. Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется, согласно ст. 23 ГК РФ, на тех же началах, что и деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя — субъекта трудового права.

Под предпринимательством следует понимать инициативную самостоятельную деятельность граждан, включающую организацию наемного труда и направленную на получение прибыли. Эта деятельность осуществляется гражданами на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предпринимательства.

Предпринимательство может осуществляться в двух формах: а) самим собственником имущества; б) субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственником). Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируются договором (контрактом), определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора (контракта).

Собственник после заключения договора (контракта) с управляющим предпринимателем не имеет права вмешиваться в его деятельность, за исключением случаев, предусмотренных договором (контрактом) и законодательством РФ. Сказанное полностью относится к деятельности предпринимателя по подбору и расстановке кадров, организации труда и оплаты, обеспечению надлежащей дисциплины труда, т. е. к его работодательской правосубъектности.

Следует полагать, что в отличие от наемных работников требования к возрасту предпринимателей-работодателей должны быть более высокими. И хотя действующее трудовое законодательство не регламентирует минимального возраста граждан-работодателей, наиболее приемлемым было бы правило, согласно которому для предпринимателей трудовая правосубъектность устанавливалась бы с 18-летнего возраста, т. е. с достижения полного гражданского совершеннолетия[1]. Такое положение предопределяется значительно более широким кругом прав и обязанностей предпринимателя-работодателя, его более высокой степенью ответственности за организацию труда, чем у обычного наемного работника.

Третью категорию граждан — субъектов трудового права составляют лица, совместно занимающиеся предпринимательством, и работающие собственники. Характерной особенностью их трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гра-

[1] В связи с этим спорной представляется ст. 27 нового ГК об «эмансипации», согласно которой лицо, достигшее 16 лет, с согласия родителей, усыновителей или попечителя может заниматься предпринимательской деятельностью. Вряд ли приемлем с позиций трудового права и п. 2 ст. 27 ГК РФ, согласно которому родители, усыновители и попечитель не несут ответственности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им (несовершеннолетним работодателем) вреда.

жданской правосубъектностью, поскольку их личный труд осуществляется обычно в рамках единой кооперации собственников — полном товариществе, кооперативе. Поэтому в соответствии со ст. 69—81 ГК РФ отношения, возникающие на основе договора о членстве в полном товариществе, регулируются гражданским законодательством. Сложнее решается вопрос о правосубъектности членов производственных кооперативов (артелей). Будучи собственниками имущества кооператива и участвуя личным трудом в его деятельности, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность, что нетипично для работников — субъектов трудового права (см. ст. 107 ГК РФ).

Таким образом, из сказанного можно сделать вывод, что трудовая правосубъектность работающих собственников пока еще не имеет единого отраслевого юридического основания, а регламентируется двумя отраслями права — гражданским и трудовым.

Не получила достаточной правовой регламентации и трудовая правосубъектность акционеров-работников, применяющих свой труд на так называемых народных предприятиях. Вступивший в силу с 1 октября 1998 г. Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» урегулировал главным образом организационные и гражданско-правовые вопросы деятельности указанных предприятий. Что касается статуса акционеров-работников, то он в законе практически лишь обозначен. Новый ТК вообще не имеет статей, регулирующих труд этих работников.

Следующей важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъектностью), характеризующей граждан как субъектов трудового права, являются их *права и обязанности.*

Статья 21 ТК РФ к основным правам работника относит:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены данным Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном данным Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном данным Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном данным Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник согласно ст. 21 ТК РФ обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

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

Будучи статутными, указанные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда. *Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать, пользо*

ваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Законодательство России начиная с 90-х гг. стало довольно интенсивно регулировать права и обязанности предпринимателей-работодателей. Каждый субъект предпринимательской деятельности получил право: начинать и вести предпринимательство путем учреждения, приобретения или преобразования предприятия, а также заключения договора с собственником имущества предприятия; привлекать на договорных началах и использовать финансовые средства, объекты интеллектуальной собственности, имущество и отдельные имущественные права граждан и юридических лиц; самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей своей продукции, устанавливать на нее цены в пределах, определенных законодательством России и договорами; нанимать и увольнять работников от имени предприятия или самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия; распоряжаться прибылью предприятия в соответствии с законодательством РФ, договорами, уставом предприятия; пользоваться услугами системы государственного социального страхования и обеспечения, медицинского страхования; образовывать союзы, ассоциации и другие объединения предпринимателей; оспаривать в суде (арбитраже) в установленном законом порядке действия граждан, юридических лиц, органов государственного управления.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и др.), действующие в соответствии с законом, иными правовыми нормативными актами и учредительными документами, а также заключенным с работником трудовым договором (контрактом).

Наряду с трудовой правосубъектностью, статутными правами и обязанностями необходимым элементом, определяющим правовой статус наемных работников, являются, как известно, *гарантии их прав.* Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномоченного субъекта.

По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуальные; по целевому назначению — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Гарантии *в одних случаях* предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав, *в других* — устанавливают границы действий обязанных лиц,

в третьих — обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, *в четвертых* — обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц. Характерной особенностью юридических гарантий осуществления трудовых прав работника является участие в этом деле трудовых коллективов и профсоюзов — законных представителей прав и интересов трудящихся.

К типичным гарантиям *реализации* права граждан России на труд (ст. 37 Конституции РФ) относятся нормы, регулирующие деятельность органов Федеральной службы труда и занятости. Эти органы ведут прием граждан по вопросам трудоустройства, оказывают содействие в подборе работы в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией и индивидуальными пожеланиями на основе имеющихся сведений о потребности предприятий в кадрах, принимают возможные, в пределах своей компетенции, меры по трудоустройству граждан на работу.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие запрещение необоснованного отказа в приеме граждан на работу, возможность перевода на другую работу, как правило, только с согласия работника, ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя основаниями, предусмотренными в законе. Гарантийную функцию охраны трудовых прав наемных работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

Следует отметить, что действующее законодательство России предусматривает не только гарантии прав наемных работников, но и гарантии прав и деятельности предпринимателей-работодателей, а также работающих сособственников. Такое положение вытекает из необходимости обеспечения равноправия субъектов на рынке труда.

Среди указанных гарантий важное место занимают следующие: равное право доступа всех субъектов предпринимательской деятельности на рынок, к материальным, финансовым, трудовым, информационным и природным ресурсам, равные условия их деятельности, независимо от их вида и правовых форм; недопущение отказа в регистрации по мотивам нецелесообразности; защита прав и интересов субъектов предпринимательской деятельности, действующих на территории России, других иностранных государств на основе международных соглашений, недопущение дискриминации со стороны государственных органов и должностных лиц; свободный выбор предпринимателем сферы деятельности в пределах, установленных законодательством РФ и заключенным договором; возможность страхования предпринимательского риска страховыми обществами.

Завершающим элементом содержания правового статуса граждан — субъектов трудового права является их *ответственность за надлежащее выполнение своих обязанностей.*

Интересы рыночного экономического развития России требуют не только эффективного использования гражданами своих прав и обязанностей в сфере труда, но и повышения ответственности за взятые на себя обязательства. На практике такая ответственность субъектов трудового права проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и ретроспективной (негативной). *Позитивная ответственность — это ответственность за современное и будущее качественное выполнение субъектом своих обязательств. Негативная ответственность — ответственность за уже совершенное некачественное выполнение субъектом своих обязательств.*

Следует полагать, что уже само закрепление в правовых нормативных актах обязанностей наемных работников и предпринимателей-работодателей предполагает позитивную ответственность за их выполнение. И эта ответственность является не только моральной, но и правовой, поскольку вытекает из требования юридических норм (правил поведения) и определяет ответственное поведение субъекта в настоящем и будущем.

Ретроспективная (негативная) ответственность состоит в том, что субъект трудового права — гражданин за нарушение своих обязанностей понуждается претерпеть невыгодные для себя последствия, предусмотренные санкциями правовых норм. Однако основное назначение такой ответственности — предупредительное. Дело в том, что сама возможность применения санкций служит здесь средством формирования у субъекта (гражданина) стимула к качественному выполнению своих обязанностей. И в этом смысле ретроспективная (негативная) ответственность имеет определенную направленность и в будущее, т. е. характеризуется и позитивными чертами.

Включение в правовой статус субъектов трудового права (граждан) различных видов ретроспективной (негативной) ответственности — дисциплинарной, материальной, административной и т. п.— объясняется тем, что соблюдение статутных обязанностей указанных субъектов нередко обеспечивается не одной, а несколькими санкциями норм, имеющими порой различную отраслевую принадлежность. Так, например, предприниматель несет ответственность за ненадлежащее исполнение заключенных договоров (в том числе трудовых договоров, контрактов), нарушение прав собственности других субъектов, загрязнение окружающей среды, нарушение антимонопольного законодательства, несоблюдение безопасных условий труда, реализацию потребителям продукции, причиняющей вред.

§ 3. Организации (работодатели) как субъекты трудового права

Организации наделяются статусом субъектов трудового права главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них. Организации в РФ создаются на базе различных форм собственности и выступают, как правило, в качестве работодательских субъектов трудового права.

Под организацией-работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. В трудовом праве термином «работодатель» обозначают организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работодатель — это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником. А юридическое лицо — это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть коммерческие и некоммерческие организации. Первые в качестве основной цели преследуют извлечение прибыли, вторые — иные цели.

Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Некоммерческие организации создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. Эти организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы.

Действующее законодательство связывает формирование организации-работодателя как субъекта трудового права с процедурой ее официального учреждения. Такое учреждение возможно, во-первых, по решению собственника имущества или уполномоченного им органа; во-вторых, по решению трудового коллектива государственного или муниципального предприятия; в-третьих, на основе выделения из состава действующей организации одного или нескольких структурных подразделений (единиц) с сохранением за данными структурными подразделениями (единицами) прав юри-

дического лица; в-четвертых, в результате принудительного разделения в соответствии с антимонопольным законодательством РФ. При этом споры по вопросам выделения и разделения организаций решаются в судебном или арбитражном порядке.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. Отказ в государственной регистрации может быть обжалован в судебном порядке. Следует полагать, что с момента государственной регистрации она приобретает и трудовую правосубъектность в качестве работодателя. Эта правосубъектность определяется двумя критериями: *оперативным* и *имущественным*.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расстановку кадров, организовать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы. *Имущественный* критерий характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда. Иначе говоря, для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организация должна иметь определенный имущественный потенциал (основные и оборотные средства). Однако с точки зрения трудовой правосубъектности юридическое значение имеет не весь имущественный комплекс организации, а главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные платежи по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Важнейшие вопросы управления организации регламентируются законодательством и уставом, которые в современных условиях предоставляют ей максимум самостоятельности и оперативности. Организация самостоятельно определяет структуру органов управления и затраты на их содержание. При этом главным субъектом управления выступает собственник, который осуществляет свои правомочия непосредственно или через уполномоченные им органы. В свою очередь, собственнику или уполномоченному им органу предоставлено право передавать (делегировать) свои правомочия высшему органу управления организацией (правлению, совету), предусмотренному ее уставом. Особенности управления организации отдельных правовых форм регулируются соответствующими законодательными актами РФ.

Действующее законодательство предоставило организации право осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях народного хозяйства.

Что касается сферы трудовых отношений, то организация-работодатель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы

и размеры оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего экономического положения. Вместе с тем организация (независимо от видов собственности и правовых форм) обязана обеспечивать своим работникам гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, благоприятные условия труда и меры социальной защиты. Она должна обеспечить работникам безопасность труда и здоровую экологическую и производственную обстановку. На нее возлагается ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, вызванный нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм.

Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права может быть *прекращена* в связи с ее ликвидацией. Такая ликвидация производится, во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию; во-вторых, по решению суда.

Организация ликвидируется в случаях: признания ее судом банкротом; принятия решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности; признания судом недействительными учредительных документов и решения о создании организации; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами РФ и входящих в нее субъектов Федерации.

Правовая процедура прекращения деятельности организации при ликвидации осуществляется ликвидационной комиссией, образуемой учредителем юридического лица или органом, принявшим решение о его ликвидации по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридического лица. При банкротстве ликвидация осуществляется в соответствии с особым законодательством РФ.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством. Организация — юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

§ 4. Кооперативные организации (кооперативы) как субъекты трудового права

Кооператив представляет собой добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйствен-

ной и иной деятельности. Эта деятельность осуществляется на базе принадлежащего кооперативу имущества и характеризуется самостоятельностью, самоуправлением и самофинансированием, а также материальной заинтересованностью членов кооператива и наиболее полным сочетанием их интересов с интересами коллектива и общества.

Как субъекты трудового права кооперативы функционируют в двух основных разновидностях: *производственные кооперативы (артели)* и *потребительские кооперативы.* Первые осуществляют производство товаров, продукции, работ, а также предоставление платных услуг предприятиям, организациям, учреждениям и гражданам (ст. 107 ГК РФ). Вторые удовлетворяют потребности своих членов и других граждан в торговом и бытовом обслуживании, а также членов кооперативов в жилище, дачах, садовых участках, гаражах и стоянках для автомобилей, в социально-культурных и других услугах. Наряду с указанными функциями потребительские кооперативы могут также развивать разнообразную производственную деятельность, т. е. быть кооперативами смешанного типа (ст. 116 ГК РФ).

Следует полагать, что трудовая правосубъектность производственного кооператива возникает с момента утверждения его устава, которое означает начальное юридическое оформление создания кооператива. Устав принимается общим собранием членов кооператива. Численность членов кооператива не может быть менее пяти человек (ст. 108 ГК РФ). Поскольку производственный кооператив является коммерческой организацией (юридическим лицом), он подлежит государственной регистрации в органах юстиции и с этого момента становится субъектом трудового права.

Каждый гражданин, достигший 16-летнего возраста и способный принимать участие в осуществлении целей и задач кооператива, вправе стать его членом[1]. Гражданин может одновременно быть членом производственного и потребительского кооперативов. Он вправе также работать по найму в другом предприятии или иной организации[2].

Как субъекты трудового права кооперативы обладают работодательской *право- и дееспособностью.* Они создаются и действуют в сельском хозяйстве (объединения фермеров, колхозы), в промышленности, строительстве, на транспорте, в торговле и общественном питании, в сфере платных услуг и других отраслях производства и социально-культурной жизни, обеспечивая реализацию гражданами их права на труд. Осуществление правового статуса

---

[1] См.: ст. 13 Федерального закона «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г. // РГ. 1995. 16 дек.

[2] Члены потребительской кооперации могут заключить трудовые договоры (быть наемными работниками) в своем кооперативе (ст. 40 Федерального закона от 8 декабря 1995 г.).

кооператива как субъекта трудового права происходит главным образом в трудовых и организационно-управленческих отношениях, связанных с применением наемного труда. При этом важно иметь в виду, что управление кооперативом осуществляется на основе самоуправления, активного участия его членов в решении всех вопросов деятельности кооператива. Высшим органом управления кооператива является общее собрание членов кооператива. Для руководства текущими делами избирается председатель, а в крупных кооперативах — также и правление. Граждане, работающие в кооперативе по трудовому договору, принимают участие в общем собрании с правом совещательного голоса.

Важнейшим и существенным полномочием кооператива является его право самостоятельно формировать трудовой коллектив и организовывать в нем кооперирование труда, его охрану и оплату. При этом право распределять валовой доход на производственно-социальные нужды, а также на оплату труда относится к исключительной компетенции общего собрания членов кооператива. Для кооператива как субъекта трудового права характерно, что его компетенция в части подбора кадров за счет наемных работников является факультативной. Это означает, что кооперативы в первую очередь должны использовать для своих работ труд членов кооператива. И только тогда, когда это не представляется возможным (отсутствие среди членов кооператива нужных специалистов, нехватка рабочей силы в напряженные периоды сельскохозяйственной деятельности), они могут пригласить на работу граждан со стороны, заключив с ними трудовые договоры (контракты).

По общему правилу прекращение деятельности кооператива как субъекта трудового права связывается с его ликвидацией. Такая ликвидация осуществляется, как правило, по решению общего собрания членов кооператива. Вместе с тем производственный кооператив может быть по единогласному решению его членов преобразован в хозяйственное товарищество или общество (ст. 112 ГК РФ).

Наряду с кооперативными субъектами трудового права могут выступать и иные общественные организации — партийные, молодежные, женские и т. п. Их работодательская правосубъектность проявляется главным образом в связи с приемом на работу, организацией и применением труда штатного (платного) персонала. При этом характерно, что управомоченными субъектами здесь выступают не общественные организации как таковые, а их исполнительно-распорядительные органы (комитеты, советы). Возникновение трудовой правосубъектности у названных общественных органов связывается с утверждением в установленном порядке штата и фонда заработной платы.

Для всех организаций как субъектов трудового права характерна специфическая направленность их правового статуса и право-

вой деятельности. Эта направленность связана с: а) комплектованием полноценного трудового коллектива; б) осуществлением профессиональной подготовки кадров непосредственно на производстве и повышением их квалификации; в) формированием фондов организации и прежде всего фонда оплаты труда; г) научной организацией и охраной труда; д) обеспечением необходимой дисциплины труда; е) организацией эффективной системы стимулирования труда.

В силу особой направленности их статуса и правовой деятельности трудовую правосубъектность организаций следует рассматривать как специальную.

Признаки, определяющие трудовую правосубъектность организаций, во многом сходны с их признаками как юридических лиц — субъектов гражданского права. И в том и в другом случае они должны обладать обособленным имуществом, быть способными нести самостоятельную имущественную ответственность и выступать от своего имени во взаимоотношениях с другими субъектами права, быть истцом и ответчиком в суде. Не случайно поэтому трудовая правосубъектность обычно презюмируется за всеми организациями, которые действующим законодательством признаются юридическими лицами.

Вместе с тем трудовую правосубъектность организаций не следует все же полностью отождествлять с их гражданской правосубъектностью (как юридических лиц). Дело в том, что сходство указанных признаков — формальное. По существу же они значительно отличаются друг от друга. Если признаки трудовой правосубъектности характеризуют организации с точки зрения субъектов права, участвующих в общественных отношениях, складывающихся *внутри* кооперации труда, внутри коллектива организации, то признаки юридического лица характеризуют организацию с позиций субъекта права, выступающего в гражданском обороте *вне* данной кооперации труда[1].

Сказанное, таким образом, дает основание полагать, что трудовой правосубъектностью могут обладать, а следовательно, быть субъектом трудового права не только те организации, которые признаны юридическими лицами, но и те, которые таковыми не признаются, но, будучи составными частями сложных организаций (объединений, ассоциаций, фирм, комбинатов и т. п.), переведены на внутренний хозрасчет, наделены правом приема и увольнения работников, имеют обособленный фонд оплаты труда. В связи с этим субъектами трудового права необходимо, например, считать предприятия в составе объединений и ассоциаций, шахты, рудники в составе трестов и комбинатов, фирменные предприятия в составе фирм, дочерние предприятия и организа-

[1] См.: Трудовое право России: учеб. / под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1994. С. 69.

ции, их филиалы, не получившие по каким-либо причинам статуса юридического лица[1].

§ 5. Акционерные общества работников (народные предприятия)

Особую разновидность субъектов трудового права представляют организации народных предприятий. По своей сути эти организации воплощают в себе идеал соединения в одном лице работников и работодателя, труда и капитала. Иначе говоря, народные предприятия — это пример практического преобразования наемного труда в свободный труд, основанный на идее самоуправления трудящихся.

В России Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» введен в действие с 1 октября 1998 г., однако широкого применения не нашел, хотя за народными предприятиями, следует полагать, большое будущее[2]. К началу 2004 г. в России насчитывалось примерно 150 народных предприятий, в то время как в США — 11 тысяч.

Народные предприятия создаются по инициативе самих работников на базе ликвидированных или преобразованных коммерческих организаций. Следует отметить, что в последние годы наблюдается и добровольная безвозмездная передача частными собственниками предприятий работникам. Так, например, Ставропольский завод «Красный металлист», производящий станки для деревообрабатывающей промышленности (крупнейший в мире), включая 17 гектаров земли, котельную, стадион, выставочный центр, в конце 2003 г. передан трудовому коллективу ЗАО[3]. В соответствии с Законом о народных предприятиях среднесписочная численность такого предприятия должна быть не менее 51 человека, максимальное число акционеров — работников *народного предприятия не должно превышать 5 тысяч. Число* работников-неакционеров — не более 10 процентов численности работников народного предприятия.

Суть акционерного общества работников (народного предприятия) состоит в том, что акционерами здесь выступают только работники, акции между ними распределяются по результатам труда пропорционально получаемой заработной плате. Это в принципе исключает эксплуатацию человека человеком и наемный характер

---

[1] См.: *Маврин С. П.* Современные проблемы общей части российского трудового права: учеб. пособие. СПб., 1993. С. 77—78.

[2] Наглядным примером такого предприятия может служить ЗАО «Микрохирургия глаза», основанное и ряд лет возглавляемое светлой памяти погибшим академиком Святославом Федоровым.

[3] См. Союз труда и капитала в отдельно взятом регионе // РГ. 2003. 11 дек.

труда, ибо купить трудовые акции сторонним гражданам практически нельзя.

В соответствии с Законом об акционерных обществах работников высшим органом такого предприятия является общее собрание акционеров. К его исключительной компетенции относятся наиболее важные вопросы организации и деятельности предприятия: избрание генерального директора народного предприятия, досрочное прекращение его полномочий, а также установление ему размера заработной платы; избрание председателя контрольной комиссии, досрочное прекращение его полномочий, а также установление ему размера заработной платы; определение количественного состава наблюдательного совета, избрание его членов и досрочное прекращение его полномочий; определение максимальной доли акций народного предприятия в общем количестве акций, которой может владеть работник народного предприятия; установление размера вознаграждении и компенсаций членам наблюдательного совета; принятие решения о ликвидации народного предприятия, назначении ликвидационной комиисии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов (ст. 10 Закона).

Работник-акционер народного предприятия не может владеть количеством акций предприятия, номинальная стоимость которых превышает 5 процентов уставного капитала народного предприятия. Если окажется превышение этой нормы, работник-акционер обязан продать их народному предприятию по номинальной стоимости в течение трех месяцев с даты такого превышения.

Народное предприятие обязано выкупить акции у уволившегося работника-акционера, а уволившийся обязан продать их по выкупной цене в течение трех месяцев с даты увольнения.

Руководство текущей деятельностью народного предприятия осуществляется генеральным директором, являющимся единоличным органом исполнения. Он избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом народного предприятия, но не более чем на пять лет, и может избираться неограниченное количество раз. 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 тот же период.

§ 6. Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия как субъект трудового права

Ныне действующий Трудовой кодекс не упоминает администрацию в качестве субъекта трудового права. Это обстоятельство, по-видимому, послужило поводом для игнорирования в учебной литературе и самого термина «администрация предприятия». Между тем применительно к государственным и муниципальным

предприятиям этот термин остается вполне легитимным. Примерный устав федерального государственного унитарного предприятия, например, в разделе 5 «Управление предприятием» прямо указывает не только руководителя предприятия, его заместителя, но и *администрацию* и *трудовой коллектив*[1].

Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

Будучи субъектом трудового права, указанные предприятия реализуют имеющиеся у них полномочия через свои органы. В качестве органа, реализующего такие полномочия в сфере организационно-управленческой деятельности, выступает руководитель предприятия, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

Понятие «администрация» как категория трудового права — собирательное. Оно включает *совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия.* В ее состав входят: руководитель предприятия, его заместители и помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, производств, *отделов* и т. *п.*), *старшие мастера, мастера* и *другие* лица, у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним.

Следует иметь в виду, что роль администрации как субъекта трудового права неоднозначна. Дело в том, что в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, она может выступать в двух качествах: во-первых, как представительный орган предприятия, во-вторых, как самостоятельный субъект права. Например, в трудовых правоотношениях с конкретными работниками она представляет предприятие в качестве его органа и, следовательно, не рассматривается как субъект права. Напротив, в организационно-управленческих отношениях (по установлению условий труда, заключению коллективного договора, введению системы оплаты труда и т. п.) она выступает уже в качестве самостоятельного субъекта права со всеми вытекающими из этого последствиями.

Функции администрации в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия могут выполнять наряду с единоличными органами (должностными лицами) и коллегиаль-

[1] Устав утвержден распоряжением Минимущества России от 11 декабря 2003 г. № 6945-Р // РГ. 2004. 5 февр.

ные органы (советы, комитеты, правления). При этом структуру органов управления и затраты на их содержание определяет само предприятие. Важнейшие управленческие функции выполняют: собственник имущества предприятия и уполномоченный им руководитель предприятия (директор). Особым правовым положением обладает административный управляющий, назначаемый при банкротстве предприятия. С этим управляющим заключается контракт и он действует в соответствии с Указом Президента РФ от 14 июня 1992 г. «О мерах по поддержке и оздоровлению несостоятельных государственных предприятий (банкротов) и применении к ним специальных процедур»[1].

Ключевую роль в составе администрации как субъекта трудового права призван играть *руководитель предприятия*. Его правовой статус своеобразен: с одной стороны, он наемный работник, а с другой — без какой-либо доверенности действует от имени предприятия, представляя его интересы в трудовых и иных общественных отношениях. На государственном и муниципальном предприятии, а также предприятии, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, право назначения руководителя реализуется учредителем предприятия совместно с трудовым коллективом.

Полномочия руководителя предприятия конкретизируются договором (контрактом), который заключается при его найме (назначении). В договоре (контракте) определяются права, обязанности и ответственность руководителя предприятия перед собственником имущества и трудовым коллективом, условия оплаты его труда, срок контракта, условия освобождения от занимаемой должности.

Трудовые правоотношения с руководителем предприятия устанавливаются на срок действия договора (контракта). До истечения этого срока руководитель предприятия может быть освобожден от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным договором или законодательством РФ.

Другие лица из числа администрации — заместители руководителя предприятия, руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений (производств, цехов, отделов, других аналогичных подразделений предприятия, структурной единицы объединения) — назначаются на должность и освобождаются от должности руководителем предприятия. Решения заместителей руководителя предприятия, руководителей структурных подразделений обязательны для всех подчиненных им работников. В отдельных случаях, связанных со спецификой предприятия, уставом предприятия может оговариваться иной порядок

[1] Ведомости РФ. 1992. № 25. Ст. 1419.

назначения заместителей руководителя предприятия, руководителей его структурных подразделений.

§ 7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права

Характерной чертой законодательства РФ является то, что оно в последние годы не предусматривает широкое участие трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие «трудовой коллектив» постепенно исчезает из лексикона законодателя и правоприменительной практики. Его нет в Конституции РФ, Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и других важнейших нормативных актах. В КЗоТ РФ трудовым коллективам была посвящена всего одна статья — ст. 235[1]. В новом ТК РФ нет и этого. Вместо понятия «трудовой коллектив» в законодательстве стал употребляться неопределенный термин «работники». По-видимому, это связано с переходом к рыночной экономике и усилением правового положения работодателей и предпринимателей на рынке труда и в социально-трудовой сфере. Однако такое игнорирование устоявшихся в законотворческой практике понятий представляется неоправданным как в общепринятом семантическом плане, так и в юридическом. Во всяком случае, не затрагивая политического аспекта проблемы, следует полагать, что трудовой коллектив был и пока еще остается субъектом трудового права[1].

Как субъект трудового права трудовой коллектив представляет собой объединение граждан, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней. Помимо работников, осуществляющих обычные трудовые функции, в состав трудового коллектива входит администрация, т. е. должностные лица, главной обязанностью которых является управление процессом труда и руководство производственно-хозяйственной деятельностью. Указанные должностные лица включаются в трудовой коллектив также лишь постольку, поскольку между ними и организацией заключен трудовой договор (контракт). В рамках трудового коллектива действуют его органы (СТК, КТС), а также общественные организации, образуемые коллективом.

Вместе с тем понятие трудового коллектива как субъекта трудового права может толковаться и в *узком* смысле, предусматривающем *только* коллектив работников (без включения сюда должностных лиц из числа администрации). Различное понимание трудового коллектива (в широком и узком смысле) дает возмож-

---

[1] Хохлов Е. Б. не относит его к числу «полноценных» субъектов трудового права (см.: Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. Т. 1. С. 263).

ность более полно и дифференцированно подходить к содержанию статуса этого субъекта трудового права в рамках обособленной организации. Следует полагать, что узкая трактовка понятия трудового коллектива содержится и в термине «работники», употребляемом законодателем в ряде нормативных актов, принятых в последние годы.

Анализ главы 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией» свидетельствует о том, что термин «работники» употребляется, как правило, в смысле «организованных работников», т. е. по своей сути речь идет о трудовом коллективе организации, при этом следует полагать, что проводимая в стране экономическая реформа внесла определенные коррективы в управление предприятиями, организациями. Трудовые коллективы утратили роль «хозяев» (которыми они на деле и не были), уступив место частным собственникам — предпринимателям и их объединениям, которые в действительности стали настоящими хозяевами.

Тем не менее, несмотря на известное умаление роли и значения трудового коллектива, его правовой статус, судя по действующему законодательству, хотя и в урезанном виде, все же сохранился. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники (трудовые коллективы) имеют право на различные формы участия в управлении организацией, в том числе на участке в разработке и принятии коллективных договоров, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые коллективы (организованные работники) выступают в качестве субъектов трудового права и при разрешении коллективных трудовых споров, включая забастовку (ст. 37 Конституции РФ, ст. 409—417 ТК РФ). В соответствии со ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается *собранием (конференцией) работников организации* (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), *утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.*

Трудовой коллектив, таким образом,— это не случайное скопление людей или группировка их по какому-либо признаку, а целостное социально-трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд наемных работников.

Будучи субъектом трудового права, трудовые коллективы действуют на уровне организации в целом, а также на уровне филиалов, представительств, цехов, производств, отделов и иных структурных подразделений. Типичной организационной формой деятельности этих коллективов является общее собрание (конференция). Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) выбирается СТК — его основной исполнительно-распорядительный орган.

Трудовой коллектив как субъект трудового права, являясь сложным социально-трудовым образованием, с одной стороны, вбирает в себя особенности правового положения тех его органов и организаций, которые его составляют, а с другой — выступает качественно новым социально-правовым объединением со своим собственным специфическим статусом. Из этого вытекает важный вывод: от того, как трудятся работники, действуют органы и организации, составляющие структуру трудового коллектива, как они взаимодействуют друг с другом, во многом зависит эффективность деятельности коллектива в целом.

Каковы же конкретные права трудового коллектива как субъекта трудового права, как они распределяются между его органами и структурными элементами? Действующее законодательство России дает на эти вопросы определенный ответ. Трудовой коллектив независимо от его организационно-правовой формы решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия; определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива; определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций; решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

В связи с переходом страны к рыночной экономике, разгосударствлением и приватизацией предприятий законодательство предусмотрело наделение отдельных видов трудовых коллективов рядом специфических полномочий. Так, трудовые коллективы государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, вправе: рассматривать и утверждать совместно с учредителем предприятия изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия; совместно с учредителем определять условия контракта при найме руководителя; принимать решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия; принимать решение

о создании на основе трудового коллектива товарищества для перехода на аренду или выкупа предприятия.

На государственных и муниципальных предприятиях, а также предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — СТК. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем (предпринимателем), охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством РФ, а также уставом предприятия и коллективным договором.

Указанные выше полномочия трудового коллектива, конечно, не исчерпывают всего содержания его статуса. Здесь важно обозначить принципиальный подход к определению границ этих полномочий. Он заключается в том, что, *во-первых*, объем полномочий трудового коллектива предприятия не может быть шире объема полномочий самого предприятия; *во-вторых*, конкретные права трудового коллектива распределяются между его органами, и прежде всего между общим собранием (конференцией) и СТК; *в-третьих*, трудовой коллектив осуществляет свои полномочия на началах самоуправления[1].

Общее собрание (конференция), будучи высшим органом трудового коллектива, обладает в принципе адекватным с трудовым коллективом кругом полномочий. Однако на практике сфера деятельности общего собрания (конференции) обычно ограничивается осуществлением его исключительной компетенции. К ней относится: решение вопросов, связанных с выкупом имущества предприятия; принятие решения о заключении с администрацией предприятия коллективного договора, рассмотрение его проекта и наделение профсоюзного комитета либо других органов полномочием подписать его от имени трудового коллектива; избрание (отзыв) представителей в совет предприятия, заслушивание отчета об их деятельности; решение (при необходимости) вопроса об образовании СТК и определение его функций; избрание КТС; принятие решения об объявлении забастовки.

Помимо указанных выше вопросов общее собрание (конференция) может рассмотреть любой вопрос, отнесенный к ведению трудового коллектива. Оно вправе уполномочить реализовать то или иное свое право (кроме вопросов исключительной компетенции) СТК.

Общее собрание (конференция) трудового коллектива предприятия созывается СТК по мере необходимости, но не реже

---

[1] См.: *Толкунова В. Н., Гусов К. Н.* Трудовое право России. М., 2001. С. 97—100. К сожалению, в учебнике издания 2003 г. авторы исключили параграф о трудовом коллективе как субъекте трудового права.

двух раз в год. Полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями), как уже отмечалось ранее, выполняет СТК. Это исполнительно-распорядительный орган, избираемый общим собранием (конференцией) тайным или открытым голосованием сроком на два-три года. Созыв собрания (конференции) трудового коллектива для избрания СТК производится обычно профкомом совместно с администрацией предприятия. Они же определяют нормы представительства делегатов на конференцию. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее двух третей делегатов. Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Оповещение о сроках проведения собрания по выборам СТК рекомендуется проводить не позднее чем за 15 дней до выборов.

В состав СТК избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно на собрании (конференции) общественными организациями, коллективами структурных подразделений, администрацией предприятия, а также членами трудового коллектива. Общественные организации, а также администрация могут предложить собранию единый список кандидатов. Численность СТК определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Она должна быть такой, чтобы обеспечить своевременное и качественное решение задач, возлагаемых на СТК, но не более 30 человек. В СТК избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, общественных организаций. При этом представителей администрации не должно быть более четверти общего количества членов СТК. На очередных выборах состав СТК обновляется, как правило, не менее чем на треть.

Из членов СТК на организационном заседании простым большинством голосов избираются председатель, заместитель председателя и секретарь СТК. Председателями СТК не рекомендуется избирать руководителей предприятия и общественных организаций. Все члены СТК, включая председателя, выполняют свои обязанности на общественных началах. Если член СТК не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава на собрании (конференции) трудового коллектива. Предусматриваются гарантии деятельности членов СТК: они не могут быть уволены или подвергнуты другому дисциплинарному наказанию без согласия СТК.

СТК государственных и муниципальных предприятий вправе: осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений работников, информировать трудовой коллектив об их выполнении; заслушивать администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах произ-

водственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдению принципа социальной справедливости; решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ; принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих, решать другие вопросы социального развития трудового коллектива; решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечать меры по ее улучшению; осуществлять контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития; заслушивать представления коллективов подразделений, вносить предложения о применении мер морального и материального поощрения за успехи в труде, рассматривать вопросы о представлении к государственным наградам; решать вопросы избрания СТК производств, цехов, отделов, отделений, участков и других подразделений и определять их права и пределы полномочий (в пределах полномочий СТК предприятия); решать другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива.

СТК работает в тесном контакте с общественными организациями и их органами. Решения СТК, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива государственного и муниципального предприятия. При несогласии администрации предприятия с решением СТК спорный вопрос переносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Следует особо отметить право трудового коллектива на ведение коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ).

В настоящее время в РФ действует Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., которым право трудового коллектива на забастовку регламентируется довольно подробно (см. главу III Закона). Право на забастовку предусмотрено и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в ред. от 24 ноября 1995 г.), а также ст. 409 ТК РФ.

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора, и трудовой коллектив прибегает к ней в исключительных случаях. Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства при наличии кворума не менее двух третей членов данного коллектива. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). Здесь же избирается орган, который возглавит забастовку. Им может быть профком, стачком, СТК. При этом никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. О начале забастовки указанный выше орган должен предупредить администрацию (руководителя) организации не позднее чем за 10 календарных дней в письменной форме.

Право на забастовку имеют те трудовые коллективы, которые полностью соблюдают установленную законодательством процедуру примирения и разрешения коллективного трудового спора и действуют в организациях, для которых законом не установлен запрет на забастовку. В целях материального обеспечения забастовки трудовому коллективу предоставлено право создавать забастовочные фонды за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем, администрацией и отдельными ее должностными лицами.

Вопрос о наделении трудового коллектива полномочиями решается в коллективном договоре, а распределяются они на общем собрании коллектива. Оно определяет, какие полномочия передать в компетенцию совета, какие оставить за собой, по каким вопросам решение совета должно утверждаться на общем собрании коллектива.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его полномочия реализуются на широкой демократической основе. Работники участвуют в управлении делами организации, как правило, непосредственно (через общее собрание) либо опосредованно — через СТК.

§ 8. Профсоюзные органы как субъекты трудового права

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере.

Своей главной задачей профсоюзы всех направлений — ФНПР, Соцпроф и др.— считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики[1].

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления (см. главу 58 ТК РФ). Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой — регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Переход к рыночной экономике, курс на разгосударствление и приватизацию предприятий выдвигают в качестве основной (главной) функции профсоюзов России защиту интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организация правового социального партнерства — цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами[2]. Диапазон партнерской деятельности профсоюзов может быть разным в зависимости от конкретной ситуации — от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

Помимо главной, защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции, часть которых непосредственно вытекает из уставов, а другие делегированы в свое время профсоюзам государством.

Современное законодательство России, учитывая характер выполняемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитие их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям. Эти органы, и прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представ-

[1] См., например: Устав Соцпрофа. М., 1995. С. 3—4.

[2] См. главы II и III Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. // РГ. 1996. 20 янв.

ляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Статья 29 ТК РФ закрепила общее право профсоюзов представлять интересы трудящихся и определила области его применения. Указанные области общественной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.

Необходимо иметь в виду, что представительство интересов наемных работников в названных выше областях общественной жизни является одновременно и правом, и обязанностью профсоюзных органов. Поскольку такое представительство основано на законе (ст. 29 ТК РФ), профсоюзные органы, выступая в роли представителей коллективов работников, действуют без какой бы то ни было доверенности с их стороны. Не требуется доверенности и на индивидуальное представительство профсоюзов при защите прав и интересов отдельных работников — членов профсоюза.

Основанное на законе право представительства — важный элемент правового статуса профсоюзных органов. Оно является юридической базой для наделения их всеми другими конкретными правами (обязанностями) по осуществлению ими своей защитной функции. В тех общественных отношениях, где профсоюзный орган выступает в качестве субъекта трудового права, он выражает волю соответствующего трудового коллектива работников. И хотя нередко профсоюзный и трудовой коллективы едины по своему контингенту, в юридическом аспекте принципиальное значение имеет все же воля не профсоюзной организации, а трудового коллектива, ибо именно его представляет профсоюзный орган в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом.

В настоящее время Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. устанавливает правовые основы создания профсоюзов, регулирует отношения профсоюзов с организациями государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Законом запрещается вмешательство органов государственной власти и органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой

ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Правоспособность и дееспособность профсоюзов, объединений (ассоциаций) как юридических лиц возникают с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Указанная регистрация является основанием для включения профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных организаций в реестр общественных объединений.

Права профсоюзов по содержанию и сфере применения классифицируются на следующие группы: а) права по участию в законотворческой (правотворческой) деятельности; б) права по участию в организации и управлении трудом; в) надзорно-контрольные права в сфере труда; г) право на содействие в разрешении трудовых споров, объявление забастовки и руководство ею.

Право на участие в законотворческой (правотворческой) деятельности. Такие права входят в статус различных профсоюзных органов. Закон о правах профсоюзов от 12 января 1996 г. предусмотрел, что проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Во исполнение этого закона при обсуждении проектов нового ТК профсоюзы внесли много предложений, которые были учтены при его принятии Государственной Думой.

Наряду с проектами законодательных актов проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Наконец, Закон предоставляет самим профсоюзам право выступить с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Права по организации и управлению трудом. Абсолютное большинство прав в указанной сфере трудовое законодательство предоставило низовым звеньям профсоюзной системы — профкомам предприятий (организаций), именно они вместе с работодателем и администрацией решают, как правило, большинство вопросов

организации и управления трудом как на предприятии (в организации) в целом, так и в его структурных подразделениях.

Профком и администрация предприятия (организации), выступающая от имени работодателя, совместно разрабатывают условия коллективного договора, контролируют его выполнение. Поскольку основную обязанность по осуществлению управления предприятием законодательство возлагает на работодателя, права профсоюзов по участию в организации и управлении трудом касаются главным образом согласования с ними тех или иных вопросов либо учета их мнения при решении последних.

Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Надзорно-контрольные права в сфере труда. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Закона о профсоюзах от 12 января 1996 г. профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную службу труда (Роструд) для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе обратиться в прокуратуру для привлечения виновных к уголовной ответственности.

Право на содействие в разрешении трудовых споров, объявление забастовки и руководство ею. Долгие годы трудовое законодательство России не было ориентировано на детальное регулирование коллективных трудовых споров. Однако с переходом страны к рыночной экономике, обострением ситуации на рынке труда, многочисленными нарушениями условий труда работников и трудового законодательства появилась настоятельная потребность в принятии особого закона о коллективных трудовых спорах.

Впервые такой закон был принят еще в бывшем СССР (см. Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 20 мая 1991 г.[1]), а 23 ноября 1995 г. в России принимается Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[2], который призван восполнить пробел, образовавшийся в трудовом законодательстве.

Указанный Федеральный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в РФ в ходе разрешения коллективного трудового спора. Установленные зако-

[1] Ведомости СССР. 1991. № 23. Ст. 654.

[2] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

ном нормы распространяются на всех работников, работодателей и их полномочные органы. Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона.

Статья 398 ТК РФ дает следующее определение понятия коллективного трудового спора: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях».

Отправным моментом возникновения разногласий между сторонами следует признать выдвижение требований работников по поводу установления новых или изменения существующих условий труда. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители (органы профсоюзов, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им).

Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора. Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

При отклонении работодателем требований работников, представленных профсоюзом, законодательство предусматривает проведение примирительных процедур, которые включают улаживание разногласий последовательно в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или профсоюз вправе приступить к организации забастовки.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению профсоюзного органа, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсою-

зов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) профсоюзный орган имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Согласно ст. 41 ТК РФ, забастовку возглавляет представительный орган работников, включая профком, который имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Профком, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже (подробнее о правовом регулировании забастовок см. главу 19 учебника).

Глава 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА

§ 1. Понятие профсоюзов. Их задачи и функции. Нормативное правовое регулирование их деятельности

Профессиональные союзы — исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему организаций, органов, отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это самая массовая общественная организация.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главных функций — представительства интересов и защиты прав работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[1]).

Как общественная организация, профсоюзы основаны на членстве, создаются работниками для совместной деятельности по защите общих интересов и достижения уставных целей.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией РФ (ст. 30). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об их особой роли и значении в жизни общества.

Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм — морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государствен-

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2004. № 27. Ст. 2711.

ными органами, работодателями, работниками и формально не закреплены. Другие предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодеятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. В последнее время по ряду причин, и прежде всего в связи с реформой гражданского законодательства, введением регистрации юридических лиц, в профсоюзные уставы включены положения, регулирующие имущественные отношения между профсоюзами, их объединениями и членскими организациями. Такие нормы следует признать правовыми, хотя и принятыми общественными организациями, но на основе и во исполнение закона. Следовательно, теперь уставы содержат как неправовые (внутрисоюзные) нормы, так и правовые, частично становясь нормативными актами.

Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их функций.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-экономических и политических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять интересы и защищать права работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

а) средствами и методами, присущими самим профсоюзам;

б) с помощью права;

в) во взаимодействии правовых и неправовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформиро-

вать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. Правовой статус профсоюзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера. После принятия законодательства о профсоюзах они должны соблюдать это законодательство.

Таким образом, соотношение общественного (внутрипрофсоюзного) и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутрипрофсоюзных норм при подготовке законодательства о профсоюзах и приоритетом законодательства над внутрипрофсоюзными нормами после принятия соответствующих законодательных актов.

Права и обязанности профсоюзов, содержащиеся в социальных нормах (морали, этики, традиций, права и др.) *составляют их социальный статус*. Частью социального статуса является правовой статус профсоюзов, который содержит права и обязанности, закрепленные за ними законодательством. Способность профсоюзов иметь входящие в статус права (статутные права) и нести статутные (входящие в статус обязанности), а также способность осуществлять эти права и нести эти обязанности, т. е. правоспособность и дееспособность, — *необходимые условия реализации статутных прав и обязанностей*, позволяющие трансформировать их в субъективные права и обязанности профсоюзов и их органов как стороны (участника) правоотношений. Предусмотренные законодательством гарантии реализации профсоюзов (в том числе ответственность за их нарушение) — *средства обеспечения их правового статуса*.

Предоставленные права создают юридическую базу для выполнения их уставных задач и функций, укрепления правовой основы государственной и общественной жизни.

При этом государство не вмешивается во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и в качестве общественных объединений не подлежат регистрации в государственных органах. Если профсоюзам необходимо право юридического лица, то они, как и все иные организации, регистрируются в органах Министерства юстиции РФ, но в уведомительном, а не в обязательном порядке и включаются в соответствующий реестр.

Тем самым обеспечивается независимость профсоюзов от органов исполнительной власти.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

Независимость профсоюзов — первый из основополагающих принципов положения и деятельности профсоюзов — обеспечивается также:

прямым запретом всякого вмешательства в деятельность профсоюзов органов государственной власти и их должностных лиц, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;

имущественной самостоятельностью;

правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;

запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

Второй принцип — самоуправление — предусмотрен Федеральным законом «Об общественных объединениях» и в равной мере относится ко всем общественным объединениям. Применительно к профсоюзам он выражен в упоминавшемся выше их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю деятельность.

Третий принцип — добровольность объединения в профсоюзы — закреплен как законодательством о профсоюзах, так и Федеральным законом «Об общественных объединениях».

Четвертый принцип, также прямо закрепленный законом,— *равноправие профсоюзов,* равенство всех профсоюзов перед законом. Он означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности, каких-либо иных признаков. Тем самым в законодательстве нашел отражение и *профсоюзный плюрализм — наличие не одного, а нескольких* разных профсоюзов.

Пятый принцип — законность создания и деятельности — вытекает из законодательства о профсоюзах и прямо закреплен Федеральным законом «Об общественных объединениях».

Законодательство о профсоюзах состоит из норм Конституции РФ и ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятого Государственной Думой 8 декабря 1995 г. и подписанного Президентом РФ 12 января 1996 г.[1], норм ряда других федеральных законов (законов РФ, РСФСР).

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2004. № 27. Ст. 2711.

В систему законодательства о профсоюзах входит также Федеральный закон от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях» в той части, в которой профсоюзы имеют общие черты и свойства со всеми другими общественными организациями. Особенности, связанные с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов, регулируются специальными законами (ст. 4 Федерального закона «Об общественных объединениях»[1]).

Федеральный закон «О профессиональных союзах...» является *общим* нормативным правовым актом для всех профсоюзов, их организаций и органов и в то же время представляет собой *специальный* акт по отношению к Федеральному закону «Об общественных объединениях». В данном случае специализация проведена по признаку субъекта (особой общественной организации).

Нормы о правах профсоюзов содержатся во многих других актах (в том числе в ТК РФ), значительная часть из которых специализирована по предмету регулирования (например, нормы о правах профсоюзов в разработке и заключении коллективных договоров и соглашений).

В отдельных субъектах РФ приняты свои законы о профсоюзах, например в Республиках Саха (Якутия), Татарстан, Башкортостан, в Саратовской области.

Законодательство о профсоюзах направлено на регулирование их отношений:

1) с работодателями, их объединениями и представителями;

2) с органами государства, органами местного самоуправления;

3) с другими субъектами общественных отношений (например, имущественных, налоговых).

Следует иметь в виду, что в *правовую основу* деятельности профсоюзов входит как собственно законодательство о них, правах и гарантиях их деятельности, так и трудовое законодательство в целом, поскольку оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов работников.

Определяющее правовую основу деятельности профсоюзов законодательство меняется, совершенствуется в зависимости от развития общественных отношений, в которых они участвуют, но прежде всего от основных экономических отношений — от отношений собственности, а также от социально-политической обстановки в стране. В связи с этим происходит пересмотр прав профсоюзов. Возвращаются государству, его органам государственные полномочия, ранее возложенные на профсоюзы, и находящиеся в их ведении органы (например, государственно-властные полномочия правовой и технической инстанций профсоюзов). Укрепля-

[1] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930 с последующими изменениями и дополнениями.

ются и расширяются права, направленные на защиту интересов работников (например, по вопросам занятости).

На содержание законодательства о профсоюзах решающее влияние оказали конвенции и рекомендации МОТ — Конвенции № 87, 98, 135, 144 и др.

Таким образом, *основные тенденции развития и совершенствования законодательства о профсоюзах, их правах и гарантиях* состоят:

во-первых, в том, что оно приводится в соответствие с существующими общественными отношениями;

во-вторых, в отказе от несвойственных профсоюзам как общественной организации полномочий;

в-третьих, в сохранении, укреплении и расширении прав, позволяющих профсоюзам отстаивать социально-трудовые права и интересы работников.

В сферу трудового права входят связанные с трудом отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями и иными представителями, а также с государственными органами, органами местного самоуправления. Эти отношения входят в предмет трудового права как тесно связанные с трудовыми отношениями, входящими в социальное партнерство[1].

Участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений (в установлении и применении условий труда), в контроле за соблюдением трудового законодательства (в том числе об охране труда), в разрешении трудовых споров — одна из черт метода трудового права.

§ 2. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда

Права профсоюзов в сфере труда — основная часть их *правового статуса*, т. е. совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии и др.

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория оно характеризует пределы юридических возможностей деятельно-

[1] См. ст. 1 ГК РФ.

сти профсоюзов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

Содержание трудо-правового статуса профсоюзов характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей — прав и обязанностей.

Статус профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) как часть их совокупного статуса (многоотраслевой общности) на современном этапе сочетает в себе стабильные черты их правового положения с особыми, характерными именно для данного этапа.

Стабильность, преемственность содержания трудо-правового статуса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отношений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях.

Наиболее стабильная часть статуса — права профсоюзов по представительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудовых отношений, контролю за соблюдением трудового законодательства (в том числе об охране труда).

Динамика статуса, его развитие происходят за счет изменения форм реализации предоставленных профсоюзам прав, включения в связи с изменением экономических и социальных отношений в их статус прав, которых раньше не было, исключения из него некоторых прав, не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые экономические рельсы, внедрением новых принципов управления экономикой в условиях многообразия форм собственности и организационно-правовых форм предприятий. Наглядно это проявилось в нормах о правах профсоюзов, сосредоточенных в ТК РФ. Особенно наглядно это проявилось в изменении форм реализации прав профсоюзов на участие в локальном регулировании трудовых отношений и в применении норм трудового законодательства (см. ст. 372, 373 ТК РФ).

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют следующие особенности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из представительской и защитной функций этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория — права-обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками — членами профсоюза, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается прежде всего силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают ни перед государством, ни перед участниками (сторонами) правоотношений, в которые вступают, за реализацию своих прав-обязанностей. Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридическая ответственность, вытекая из нарушения норм трудового законодательства, носит гражданско-правовой, а не трудо-правовой характер.

Государство оказывает влияние на осуществление профсоюзами их прав-обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзов как работодателей.

Права-обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нормативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсоюзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его реализации, оправдано пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав-обязанностей.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

Кроме обязанностей перед работниками на профсоюзах (как на любом субъекте права) лежит обязанность перед государством соблюдать Конституцию РФ и другие законы РФ.

§ 3. Классификация прав профсоюзов

Права профсоюзов как представителей работников предусмотрены во многих статьях ТК РФ (ст. 82, 99, 101, 103, 105 и др.).

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

1) по их положению в системе прав данной организации;
2) по степени общности;
3) по степени самостоятельности;
4) по формам реализации;
5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);
6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.

Классификация по положению в системе прав проводится в зависимости от того, каким органом (в акте какого органа) это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре.

Классификация по степени общности позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соотнести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников. Например, несмотря на почти полное отсутствие прямых норм о правах средних звеньев системы профсоюзных органов (городских, областных комитетов; городских, областных федераций профсоюзов и т. д.), они могут пользоваться общими правами, предоставленными профсоюзам как организации.

Дифференциация прав по профсоюзным органам дает возможность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными. Особое значение имеют конкретные права, предоставленные выборным органам первичных профсоюзных организаций, действующих на локальном уровне (в организациях, у индивидуальных предпринимателей), — профсоюзным комитетам (профкомам). В некоторых профсоюзах приняты иные наименования органа первичной организации. Но поскольку в большинстве профсоюзов существуют именно профсоюзные комитеты, этот термин более привычен.

Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом этих органов — тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения.

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов правовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Всем профсоюзам и их органам принадлежит общее право на представительство интересов работников. Каждому — на своем уровне, в своем масштабе. Основанное на уставах и законе, оно отражается на положении профсоюзов как организации трудящихся для защиты их интересов, работающей непосредственно в трудовых коллективах, способной знать, достойно представлять и защищать их права и интересы. Профсоюзы призваны аккумулировать интересы трудящихся, выражать и отстаивать их во взаимоотношениях с государственными, местными органами, работодателями, их объединениями и представителями, влиять на формирование интересов работников, добиваться социальной справедливости. Однако не всегда и не все профсоюзы в полной мере справляются с этими задачами. В последние годы им все труднее добиваться социальной справедливости при решении трудовых вопросов в интересах трудящихся, особенно вопросов занятости, оплаты и охраны труда.

Классификация прав профсоюзов по степени самостоятельности позволяет подразделить их на права:

а) по участию в принятии решений работодателями (их представителями), государственными органами и органами местного самоуправления по вопросам, связанным с управлением трудом (регулированием трудовых отношений);

б) по решению вопросов на паритетных началах;

в) самостоятельно принимать решения.

Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотренных законодательством.

На паритетных (равноправных) началах заключаются коллективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти.

Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Существует две группы форм реализации профсоюзами их прав (форм деятельности):

а) неправовые, т. е. предусмотренные уставами профсоюзов;

б) правовые, т. е. предусмотренные законодательством.

Классификация прав профсоюзов по формам их реализации (правовым формам) позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов. Это выражение мнения (например, в правотворчестве — см. ст. 8, 372 ТК РФ, в правоприменении — см. ст. 82, 373 ТК РФ); согласование (например, при определении минимума необходимых работ, услуг — ст. 412 ТК РФ, а также когда согласование предусмотрено коллективным договором, соглашением — см. ст. 8 ТК РФ); согласие (при увольнении по инициативе работодателя профсоюзных работников определенных категорий — см. ст. 374, 376 ТК РФ); требование (например, о привлечении к дисциплинарной ответственно-

сти должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о профсоюзах,— см. п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 195 ТК); представительство (например, в органах по разрешению трудовых споров — в комиссиях по трудовым спорам, примирительных комиссиях — см. ст. 384, 402 ТК РФ).

Когда законодательство не предусматривает определенную правовую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выяснить. Это мнение может быть учтено при принятии решения.

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, установленный ст. 372 и 373 ТК РФ, предусматривает право работодателя принять решение по этим вопросами и без учета мотивированного мнения профсоюзного органа, но обязательно предварительно выяснив его.

Согласование означает обязанность выяснить мнение профсоюза и принять решение, сообразуясь с ним. В таких случаях акт исходит от органа, принимающего решение (работодателя), но на нем должна быть отметка о согласовании с профсоюзом, заверенная подписью руководителя соответствующего профсоюзного органа. Без согласования, если оно предусмотрено законодательством, коллективным договором, такой акт юридической силы не имеет.

Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению. Когда в приведенном выше примере профсоюз требует наказания лица, виновного в нарушении законодательства, это требование должно быть выполнено. Лицо, в отношении которого такое требование выдвинуто, имеет право его обжаловать.

Представительство как правовую форму деятельности профсоюзов следует отличать от их общего права представлять работников в отношениях с работодателями, государственными органами, органами местного самоуправления, другими органами и лицами. Использование всех форм (в том числе представительства) является реализацией представительских полномочий профсоюзов. Наглядным примером в этом отношении служит право профсоюзов по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией (предприятием, учреждением).

Соглашение может рассматриваться не только как форма акта, принятого на основе социального партнерства, но и как форма деятельности профсоюзов в этих отношениях.

Таким образом, выражение профсоюзами мнения по тем или иным вопросам носит либо совещательный, либо паритетный (социально-партнерский), либо обязательный характер.

Следует отметить, что такая правовая форма деятельности профсоюзов, как разрешение, ранее предусматривавшееся законодательством в качестве формы их представительских полномочий, в ТК РФ отсутствует.

В прежних Конституциях СССР и РСФСР было предусмотрено право законодательной инициативы профсоюзов. Оно довольно широко использовалось. Профсоюзы разрабатывали и предлагали законодательным органам проекты социальных законов, многие из которых были приняты. Одним из них был Закон СССР от 10 декабря 1990 г. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

В действующей Конституции РФ право профсоюзов на законодательную инициативу отсутствует. Оно сохранилось в конституциях и уставах ряда субъектов РФ и перенесено в принятые там свои законы о профсоюзах.

Право законодательной инициативы означает не только возможность *предлагать принятие тех или иных законов*, подготовку и внесение проектов законов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодательного органа, либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

Возможность правотворческой инициативы перед органами исполнительной власти, работодателями сохранилась. В соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы имеют право разрабатывать проекты нормативных правовых актов, представлять их на рассмотрение соответствующих органов, участвовать в их обсуждении. Включенная в ТК РФ новая ст. 35^1 предусматривает участие органов социального партнерства (а значит, и входящих в них профсоюзов) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Профсоюзам необходимо в полной мере использовать свои права на участие в правотворчестве на всех уровнях, несмотря на трудности прохождения и рассмотрения их предложений в различных инстанциях. В интересах трудящихся они стремятся про-

являть активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия, проводить экспертизу и давать замечания по проектам, участвовать в рабочих группах по их подготовке и др.

По содержанию права профсоюзов классифицируются в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это вопросы: а) трудового договора; б) обеспечения занятости; в) рабочего времени; г) времени отдыха; д) оплаты и нормирования труда; е) гарантий и компенсаций; ж) дисциплины труда; з) охраны труда; и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда; к) разрешения трудовых споров.

Укрупненно, по содержанию они делятся на права: во-первых, по участию в регулировании трудовых отношений, во-вторых, по контролю за соблюдением трудового законодательства и, в-третьих, по участию в разрешении трудовых споров.

По существу, это деление прав профсоюзов по правоотношениям, стороной которых они являются.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основе сочетания централизованных начал с децентрализацией (локальным регулированием), при возрастании роли соглашений, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров. На всех уровнях профсоюзам предоставлены довольно широкие полномочия, с тем чтобы они могли выразить и отстоять права и интересы работников.

Как отмечалось выше, работодатель вправе принять локальный нормативный акт или решение об увольнении работника без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, действующего в организации. При этом ТК РФ устанавливает порядок обжалования таких решений работодателя (см ст. 372, 373). Если же мнение профсоюзного органа не учитывается в других случаях, когда его выяснение обязательно для работодателя, законодательно установленной процедуры его обжалования не предусмотрено.

В законодательстве прямо не решен вопрос и о последствиях принятия нормативных правовых актов о труде на уровне выше организации-работодателя или их применения без участия профсоюзов, когда это обязательно. Между тем решения по таким вопросам непосредственно затрагивают права и интересы работников. Поэтому правовые последствия неучастия профсоюзов в принятии решений об установлении или применении условий труда, когда оно по закону обязательно, необходимо определять в зависимости от того, нарушают ли эти решения права и интересы работников и исполнены ли они.

Вариант первый. Неисполненное решение должно быть отменено. Оно не должно выполняться.

Вариант второй. Если решение исполнено и не ущемляет прав и интересов работников, его следует рассмотреть соответствующему профсоюзному органу, несмотря на то что оно уже принято. *Согласие (согласование) придает такому решению законность.* При отказе в согласии (согласовании) оно должно быть отменено.

Вариант третий. Если решение, принятое без участия профсоюзов, нарушает права или ущемляет интересы работников (работника) при применении установленных условий труда, его следует признавать недействительным, не порождающим правовых последствий.

В объеме полномочий профсоюзов как общественной организации и их органов по *контролю за соблюдением трудового законодательства* существенных изменений не произошло. Они вправе осуществлять общественный контроль (ст. 370 ТК РФ). В компетенции инспекций труда профсоюзов еще до принятия ТК РФ произошли кардинальные изменения. С созданием специализированных государственных органов по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда к ним от профсоюзной инспекции труда перешли государственно-властные полномочия в этой области, т. е. государственные по природе и сути полномочия возвращены органам государства.

В *разрешении трудовых споров* профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров они (через руководителей, других сотрудников профсоюзных органов) могут быть представителями и защитниками прав работников, выступать в качестве экспертов, свидетелей по делу, вправе заявить иск в интересах работника.

При коллективных трудовых спорах профсоюзы вправе вырабатывать требования и предъявлять их работодателю, руководить забастовкой, на паритетных началах с работодателем участвовать *в создании и деятельности примирительной комиссии*, выборе посредника, формировании трудового арбитража.

По кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, права этой общественной организации подразделяются на права по защите: а) членов профсоюза и б) работников — вне зависимости от членства в профсоюзе.

В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации. Так обстоит дело, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника. Индивидуальные права и интересы профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом профсоюза. Вместе с тем закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициа-

тиве (см. ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Когда же речь идет о коллективных правах и интересах работников, ТК РФ право профсоюзов на представительство всех работников, занятых у работодателя, ставит в зависимость от их членства в этой общественной организации (см. ст. 29, 30 ТК РФ). На более высоких уровнях представляют работников только профсоюзы.

При установлении коллективных условий труда не допускается различий в зависимости от членства в профсоюзах. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ). Дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам прямо запрещена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 9).

Для того чтобы представлять интересы работников и защищать их права, профсоюзам необходима информация о них. ТК РФ (п. 8 ст. 86) предусматривает, что представители работников (прежде всего, профсоюзы) должны быть ознакомлены с персональными данными работников, имеющихся у работодателя, а также об их правах и обязанностях в этой области. При передаче этих данных представителям работников работодатель должен соблюдать порядок, установленный ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (абз. 7 ст. 88 ТК РФ).

§ 4. Гарантии прав профсоюзов

Особенности профсоюзов как субъектов права, вызванные их общественной природой и стоящими перед ними задачами, требуют особого подхода к обеспечению реализации ими прав и выполнения обязанностей.

Стимулы, побуждающие профсоюзы использовать свои права, сосредоточены в основном внутри профсоюзной системы. Они воздействуют на членов профсоюзных органов, работников платного аппарата, активистов, с помощью которых используются профсоюзные полномочия.

С этой целью применяются меры общественного воздействия на основе внутрипрофсоюзных актов. Это поощрение тех, кто умело использует права профсоюзов и способствует их наиболее полному осуществлению,— они могут быть премированы, награждены почетными знаками, грамотами. К недостаточно активным работникам платного аппарата профсоюзные органы вправе при-

менить меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством (правовые меры воздействия).

Средством обеспечения реализации прав профсоюзов служит и воздействие вышестоящих профсоюзных органов.

Освобожденные и не освобожденные от основной работы члены профсоюзных органов могут быть выведены из состава профсоюзных органов по решению избравших их (делегировавших) членов профсоюза, принятому на общем собрании (конференции), или по решению другого избравшего их (делегировавшего) профсоюзного органа, т. е. отзыв с профсоюзной работы осуществляется в том же порядке, что и избрание (делегирование) в профсоюзный орган.

На осуществление прав профсоюзов оказывает влияние уровень правосознания трудящихся, понимания ими задач и роли этой организации, необходимость поддержки в ее работе.

Профсоюзы вправе использовать средства «самозащиты» от нарушений их прав работодателями (их представителями), их объединениями, должностными лицами государственных органов, органов местного самоуправления.

К таким средствам относится, например, возможность требовать расторжения трудового договора или смещения с должности руководящих работников организации (предприятия), нарушающих права профсоюза, т. е. применения к ним определенных мер юридического воздействия.

Юридические гарантии, являясь элементом общей системы условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, имеют относительно самостоятельное значение. Они призваны обеспечить реализацию прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей и занимают в связи с этим особое место в регулировании общественных отношений. За юридическими гарантиями стоят государственная воля и государственное принуждение как средство воздействия на субъектов общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

Юридические гарантии — это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Гарантии как возможность применения предусмотренных законодательством средств обеспечения прав профсоюзов относятся к статутным, поскольку они находятся на одном уровне со статусом данной общественной организации. Статутные гарантии обеспечивают переход от общего правового положения профсоюзов к положению определенного профсоюзного органа в возможных правоотношениях и к его субъективным правам в конкретном

(наличном) правоотношении, что и означает гарантированность реального использования прав профсоюзов.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания;

направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, других органов, организаций и лиц.

Охрана прав профсоюзов — это предупреждение их нарушения путем устранения причин, влекущих эти нарушения, принятие превентивных мер, побуждающих обязанного субъекта к выполнению обязанностей, устранение препятствий на пути реализации прав.

Защита состоит в принятии принудительных мер к реализации и восстановлению нарушенного права, наказании правонарушителей.

Законодательством предусмотрены специальные юридические гарантии, обеспечивающие использование, охрану и восстановление в случае нарушения прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

а) имущественные;

б) личные;

в) обязанность государственных органов, работодателей содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;

г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

д) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии — это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями, их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

а) при увольнении по инициативе работодателя;

б) при предоставлении работы после окончания выборных полномочий.

ТК РФ резко сократил объем дополнительных гарантий, предоставляемых профсоюзным работникам, существенно сузил круг лиц, которым эти гарантии предоставляются: исключены гарантии при переводах на другую работу и наложении дисциплинарных взысканий. Оставшиеся гарантии предусмотрены только для руководителей выборных профсоюзных органов в организации и их заместителей.

По кругу лиц дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам подразделяются на гарантии:

1) работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ);

2) гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы в организации (ст. 375 ТК РФ);

3) гарантии работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа организации (ст. 376 ТК РФ).

1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Конституционный Суд РФ признал, что норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу и целевому назначению направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника. Выявленный Конституционным Судом РФ смысл данной нормы является общеобязательным, что исключает любое иное истолкование в судебной и иной правоприменительной практике[1].

При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

---

[1] См.: Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О // СЗ РФ. 2004. № 3. Ст. 404.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов профсоюзов, а в случаях, предусмотренных коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашениями.

2. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника — другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Отсутствие прежней работы (должности), которую работник выполнял (занимал) до его избрания на профсоюзную работу, может иметь место в случаях: а) сокращения численности или штата работников; б) заключения трудового договора на выполнение этой работы (занятие должности) с другим работником. Это возможно, так как закон не предусматривает права профсоюзного работника на сохранение за ним прежней работы (должности) в организации. Возможность предоставления прежней работы (должности) возникает при наличии вакансии по этой работе (должности).

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием у организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профсоюза (ст. 375 ТК).

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном профсоюзном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и 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.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т. е., как правило, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (см. ст. 376 ТК РФ).

Когда представители профсоюза являются членами примирительной комиссии, то на время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ).

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 (см. ст. 405 ТК РФ). Такие же гарантии предусмотрены для представителей профсоюзов, их объединений, участвующих в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров, соглашений в период их ведения. Исключением для них являются случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (см. ст. 39 ТК РФ).

Гарантии, предусмотренные в период ведения переговоров или разрешения коллективного трудового спора, распространяются на всех профсоюзных представителей независимо от того, являются ли они членами профсоюзных органов или нет.

Обязанность государственных органов, работодателей всемерно *содействовать профсоюзам* в их деятельности прямо предусмотрена законом.

Содействие профсоюзам со стороны работодателя выражается в выполнении им обязанностей по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренных ст. 377 ТК РФ.

1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

2. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным

органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

3. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профсоюзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

6. Работодатели, которые заключили коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

7. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, устанавливаемых коллективным договором.

Кроме того, там, где профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установ-

ленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Приведенные формы и способы содействия государственных органов, работодателей предусмотрены в ст. 377 ТК РФ. Они уточнены с учетом новых условий экономической деятельности предприятий, организаций, расширения возможностей регулирования взаимоотношений между ними и профсоюзами с помощью коллективных договоров, соглашений.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав прямо установлена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 30) и ТК РФ (ст. 378).

За такие правонарушения виновные должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, их представители, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах, входит в их должностные обязанности);

б) административную (поскольку законодательство о профсоюзах является частью трудового законодательства и его нарушение может являться административным правонарушением);

в) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело к материальному ущербу — по нормам гражданского законодательства).

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает уголовную ответственность за нарушение прав профсоюзов в соответствии с федеральными законами. В прежнем УК РФ была ст. 137 об ответственности за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. В новом УК РФ ответственность за такие правонарушения отсутствует, как и за нарушение законодательства о труде.

В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения долж-

ностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (в первую очередь профсоюзов) предусмотрено и ст. 195 ТК РФ. Ее новая редакция устанавливает, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (а значит, и норм о правах профсоюзов), условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к указанным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

§ 5. Ответственность профсоюзов

Как и все другие общественные объединения, профсоюзы в случаях нарушения законодательства РФ несут ответственность на основании Федерального закона «Об общественных объединениях» (ст. 41).

Одной из юридических гарантий законности деятельности профсоюзов и лиц, входящих в профсоюзные органы, служит возможность их ответственности за невыполнение обязательств профсоюзов по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установлена федеральными законами. Возможность привлечения к имущественной (гражданско-правовой) ответственности профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной, предусмотрена в ст. 417 ТК РФ. В таких случаях профсоюзная организация обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение

таких обязательств, а за незаконную забастовку — поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, за названные выше действия могут нести общественную ответственность по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобожденные и не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзам прав.

За участие в незаконной забастовке не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, как и другие работники организации, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины на основании ст. 417 ТК РФ.

ТК РФ предусматривает административную ответственность за определенные нарушения законодательства о социальном партнерстве не только представителей работодателей, но и представителей работников, следовательно — и профсоюзных работников (см. ст. 54—55). Однако КоАП РФ предусматривает ответственность за те же правонарушения только работодателей и их представителей (см. ст. 5.28—5.31). Поскольку приоритет в регулировании отношений, связанных с административной ответственностью, принадлежит КоАП РФ, представители работников — члены профсоюзных органов к административной ответственности за подобные нарушения привлекаться не могут.

Глава 6. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

§ 1. Понятие и система правоотношений

Под воздействием норм трудового права общественные отношения, складывающиеся в процессе применения и организации труда, облекаются в правовую форму и становятся правовыми отношениями. При этом важно отметить, что общественные отношения в сфере труда не всегда функционируют в правовой форме, т. е. в виде правоотношений, хотя она и является преобладающей. В ряде случаев эти отношения регламентируются обычаями, нормами корпоративных организаций, моральными нормами и т. п. Однако общественные отношения по использованию наемного труда *всегда* требуют правовой формы регулирования.

От неправовых форм общественных отношений правоотношения по труду отличаются тем, что они неразрывно связаны с государством, его правотворческой и правоприменительной деятельностью. Иначе говоря, они возникают лишь постольку, поскольку нормами трудового права предусмотрена связь между участниками общественных отношений по применению и организации труда и государством как политической организацией общества.

Правовой характер содержание общественных отношений в сфере труда приобретает в силу регулирующего воздействия нормативных государственных актов, а не индивидуальных актов их непосредственных участников (которые сами по себе не способны придать данным отношениям юридическую форму). Вот почему при анализе содержания правоотношений необходимо учитывать наличие в них трехсторонней связи — в смысле существования взаимных (корреспондирующих) субъективных прав и обязанностей между самими сторонами общественного отношения и потенциальных правовых связей каждой из сторон с государством. Такого рода связи гарантируют участникам правоотношений возможность не только совершать взаиможелаемые действия, но и требовать друг от друга должного поведения, т. е. реализовать свои права и обязанности, опираясь в необходимых случаях на аппарат государственного принуждения.

Учитывая, что правоотношение в сфере труда есть результат воздействия трудового права на общественное отношение, составляющее предмет этой отрасли права, а потенциальным участником правоотношения выступает государство, в его содержании всегда предполагается выражение государственной воли. Но все же наряду с волей государства в содержании правоотношения определяющей выступает воля его сторон, которые реально осуществляют права и обязанности, предусмотренные для них трудовым законодательством.

Главным предметом трудового права, как отмечалось выше, являются трудовые отношения наемных работников. Кроме того, трудовое право регулирует и другие общественные отношения, тесно связанные с трудовыми и составляющие вместе с ними единый предмет этой отрасли права. В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается *система правоотношений*, также характеризующаяся определенным единством. В настоящее время система правоотношений в сфере труда включает: трудовые правоотношения; организационно-управленческие правоотношения между трудовым коллективом (или профсоюзным органом) и работодателем либо администрацией организации; правоотношения по трудоустройству; правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве; правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Все эти правоотношения объединяются в единую систему благодаря их трудовой природе. Последняя проявляется в одних случаях непосредственно (например, в трудовых правоотношениях), в других — через ряд опосредствующих факторов, указывающих на труд в будущем или в прошлом. При этом рассматриваемые правоотношения в отличие от гражданских (вытекающих из договоров подряда, поручения, литературного заказа и др.) связаны с живым трудом (работой на производстве), а не с овеществленным (продуктом, результатом труда).

Следует указать, что ведущее место в единой системе правоотношений в сфере труда занимают трудовые правоотношения: они цементируют и определяют все другие правоотношения, которые оправданы и целесообразны в той мере, в какой этого требуют интересы развития трудовых отношений. Так, именно развитие трудовых правоотношений обусловливает соответствующее правовое регулирование отношений по трудоустройству, по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве. В связи с наличием трудовых правоотношений становятся необходимыми организационно-управленческие правоотношения по установлению и применению условий труда. Гарантии охраны труда, здоровья и трудовых прав работников в ходе осуществления трудовых правоотношений вызывают потребность правового регулирования отношений по надзору за охраной труда, по рассмотрению трудовых споров.

Неразрывное единство системы правоотношений в сфере труда определяется единством предмета трудового права, последовательностью реализации гражданами своего права на труд. Это, однако, не означает, что, реализуя право на труд, граждане столкнутся со всей системой правоотношений. Как правило, граждане

вступают в трудовые правоотношения путем непосредственного заключения трудовых договоров (контрактов) с организациями, минуя трудоустраивающие органы (органы Федеральной службы труда и занятости). В равной мере не все граждане принимаются на работу с предварительным прохождением профессиональной подготовки по системе индивидуального, бригадного или курсового ученичества. У работников, состоящих в трудовых правоотношениях с организацией, не всегда возникают трудовые споры с работодателем и администрацией.

Иначе говоря, здесь важно подчеркнуть, что, во-первых, все иные правоотношения вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и существуют лишь постольку, поскольку есть трудовые правоотношения в настоящее время, либо они будут существовать в будущем, либо имелись в прошлом; во-вторых, на практике работники, состоящие в трудовых правоотношениях, не обязательно являются непосредственными участниками всего комплекса правоотношений. Все иные правоотношения применительно к трудовым можно подразделить на три группы: предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых и прекращаются обычно в связи с появлением последних. К ним относятся, например, правоотношения по трудоустройству, профессиональной подготовке кадров (ученичество). *Сопутствующие* правоотношения возникают и развиваются параллельно с трудовыми для нормального существования последних. Сопутствующими являются правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, организационно-управленческие, по рассмотрению трудовых споров (за исключением споров с уволенными работниками). Правоотношения, *вытекающие* из трудовых, возникают в связи с прекращением трудовых и имеют целью либо материальное обеспечение уволенного работника, либо его восстановление на работе (например, правоотношения по рассмотрению трудовых споров с уволенными работниками).

Всем правоотношениям в сфере труда свойственны следующие общие черты: а) они выступают в качестве юридической формы выражения общественных отношений, складывающихся в процессе производства материальных и духовных благ и в иных сферах применения труда; б) в них выражается воля государства и сторон (субъектов) правоотношений; в) в них реализуются нормы и принципы трудового права, они служат средством укрепления и развития общественных отношений по труду в направлении их преобразования и дальнейшего совершенствования.

Регулирование правом трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений является одним из важных инструментов, с помощью которых государство осуществляет реформу в сфере труда. Придавая юридическую форму общественным от-

ношениям, трудовое право развивает и закрепляет такие их черты и стороны, которые обеспечивают подъем производства и материального благосостояния трудящихся, их социальную защищенность.

§ 2. Трудовые правоотношения

Понятие трудового правоотношения. Это правоотношение представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем, по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) — обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда.

Под регулирующим воздействием трудового права между сторонами общественно-трудовых отношений устанавливаются связи в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Эти права и обязанности касаются важнейших сторон трудовой деятельности работников, а также организующей деятельности работодателя. В отличие от других правоотношений трудовые правоотношения имеют следующие особенности: а) они опосредуют включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те становятся по юридическому статусу работниками конкретной организации; б) их объектом является выполнение работником определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией, должностью; в) поведение их субъектов регламентируется внутренним трудовым распорядком данной организации, которому они обязаны подчиняться. Названные особенности трудовых правоотношений дают возможность отграничить их от сходных правоотношений, также связанных с применением труда (например, от гражданско-правовых, вытекающих из договоров подряда, поручения, литературного заказа и т. п.).

Трудовые правоотношения относятся к категории *сложных*: они не исчерпываются наличием между сторонами какого-то одного субъективного права и соответствующей обязанности. В них всегда есть комплекс (система) прав и корреспондирующих им обязанностей, причем этот комплекс непосредственно связан с работой, затратой живого труда[1].

---

[1] Подробнее об этом см.: *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999.

Следует иметь в виду, что модель сложного трудового правоотношения не сугубо научная и абстрактная категория, она складывается в результате использования и применения специфического, присущего трудовому праву метода регулирования трудовых отношений наемных работников и представляет собой характерный для данной отрасли права *структурный* тип правоотношений.

Отличительной особенностью трудовых правоотношений является *личный характер* включаемых в их содержание прав и обязанностей работников. Именно в силу такого характера трудовых правоотношений законодательство запрещает без согласия администрации заменять одного работника другим. Принцип свободы трудового договора (контракта) в условиях рыночной экономики предполагает индивидуализацию трудовых правоотношений применительно к личности работника.

Наличие коллективных субъектов трудового права (трудовых коллективов) и коллективистских начал в организации совместного труда не ведет к изменению личностного содержания трудовых правоотношений. Оно по-прежнему носит двусторонний характер, опосредуя отношения между организацией и личностью работника по поводу применения его труда. В свете сказанного не следует трактовать современное трудовое правоотношение, складывающееся в трудовом коллективе, как трехстороннее (администрация — коллектив — работник), включающее индивидуальное правоотношение (по применению труда) и коллективное (по участию в управлении производством). Дело в том, что в коллективе указанные два правоотношения *не сливаются воедино, несмотря на коллективный* характер труда, работу на единый наряд, коллективно-подрядную или арендную форму организации труда. Здесь налицо два вида самостоятельных правоотношений: во-первых, трудовое правоотношение каждого члена трудового коллектива с организацией-работодателем и, во-вторых, организационно-управленческие правоотношения коллектива организации или ее структурной единицы с администрацией. Первый вид правоотношений складывается на основе трудового договора (контракта), второй — на основе коллективного договора, подрядного, арендного договора в результате реализации организационно-управленческих полномочий трудового коллектива (либо профкома) и администрации организации.

Следующей отличительной особенностью трудовых правоотношений является то, что они в условиях рынка труда строятся на *возмездных началах*. Права и обязанности сторон, связанные с вознаграждением за труд в форме заработной платы,— необходимый элемент трудовых правоотношений, обусловливаемый при заключении трудового договора. В экономическом плане возмездность трудовых правоотношений, размер оплаты труда наемного

работника отражают степень его эксплуатации со стороны работодателя — собственника предприятия.

Трудовым правоотношениям присущ *длящийся* характер их существования. Они не прекращаются после завершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенного рода работы. Поэтому работник обязан выполнять все виды работ, относящиеся к его специальности (квалификации, должности), которые поручает ему администрация. Трудовые правоотношения не прекращаются после окончания рабочего дня, в период еженедельных дней отдыха, праздничных дней, отпусков. Сам факт отсутствия работника на работе еще не свидетельствует, что у него нет правовой связи (правоотношения) с организацией. Длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания — правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Поэтому длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора (контракта), заключенном на срок неопределенный, на срок определенный, на время избрания по конкурсу, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т. п.

Содержание трудовых правоотношений. Поскольку трудовые правоотношения представляют собой специфический продукт взаимодействия двух социальных явлений — трудового права и трудовых отношений, постольку они есть неразрывное единство фактического и волевого (юридического) содержания.

Установление трудовых правоотношений означает регулирование фактической деятельности работника, с одной стороны, и работодателя (организации, предпринимателя) — с другой. Эта деятельность касается различных аспектов отношений по труду: выполнения работником определенной трудовой функции, оплаты результатов его труда работодателем, создания нормальных условий для работы и т. д. Фактическая деятельность есть *материальное* содержание трудовых правоотношений, которое неразрывно связано и подчинено волевому содержанию, т. е. субъективным правам и обязанностям участников указанных правоотношений. Фактические действия, составляя необходимый компонент трудовых правоотношений, приобретают с помощью норм права качественную определенность и целенаправленность. Именно в этом заключается особенность механизма регулирующего воздействия норм трудового права на фактическое поведение участников трудовых правоотношений. Единство материального и волевого компонентов дает основание рассматривать содержание трудовых правоотношений с позиций правового поведения их участников.

Волевое (юридическое) содержание трудовых правоотношений образуют субъективные трудовые права и обязанности их участ-

ников — работников и работодателей. Любое субъективное право как элемент волевого содержания правоотношений представляет собой единство: возможности поведения самого правомочного лица; возможности требовать определенного поведения от обязанных лиц; возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения требований обязанными лицами. Таким образом, субъективное право дает ответы на вопросы, какими возможностями и по отношению к кому обладает управомоченное лицо.

Входящие в содержание трудовых правоотношений *субъективные права работников* — это реализованные и конкретизированные статутные права, составляющие содержание правового статуса работников — трудоспособных граждан, т. е. их право на труд, на отдых, на здоровые и безопасные условия труда и т. п. Субъективные трудовые права работников направлены на обеспечение: фактической занятости работой по конкретной специальности, квалификации, должности; нормальных условий работы и оплаты труда в соответствии с его качеством и количеством; трудовой чести и достоинства работника. Эта классификация трудовых прав работников отражает существование в трудовом правоотношении трех необходимых элементов: организационного, материального и личного, которые в совокупности говорят о качественной определенности его содержания.

Субъективные права работников характеризуются *конкретностью, притязательностью и относительной свободой поведения при их реализации.* Так, при осуществлении своих прав на фактическую занятость работой по определенной трудовой функции работник мобилизует свою волю и творческие способности на рациональную организацию труда на рабочем месте, проявляет инициативу, направленную на внедрение передовых методов труда, продуктивное использование оборудования. В целях повышения эффективности производства и улучшения качества продукции он вправе заниматься непосредственно на производстве изобретательской и рационализаторской деятельностью, осваивать научную организацию труда и достижения научно-технического прогресса. Трудовое законодательство не очерчивает четких границ дозволенного поведения работников по реализации субъективных прав. Эти границы практически не имеют пределов, если только работник не злоупотребляет своими правами и не вступает в противоречие с законом и нормами морали.

Притязательность как свойство субъективных трудовых прав работника обеспечивается деятельностью других (обязанных) субъектов. Среди таких прав следует выделить, например, право на обеспечение нормальных условий работы, необходимых для выполнения норм труда (ст. 163 ТК РФ), право на обеспечение безопасных и здоровых условий труда (ст. 220 ТК РФ) и др. Поскольку фактическое выполнение работы предполагает ее возмездность,

в содержание трудовых правоотношений включается также субъективное право работников требовать оплаты труда по установленным нормам в соответствии с его количеством и качеством (ст. 132 ТК РФ), а также своей доли в доходе предприятия.

Притязательными свойствами обладают и те субъективные права работников, которые обращены не к другой стороне — работодателю, а к государству (его органам), с которым работники как участники указанных правоотношений находятся в потенциальной правовой связи по линии своего правового статуса. Такие права носят охранительный характер и устанавливаются обычно на случай неисполнения или ненадлежащего исполнения работодателем своих обязанностей. К этим правам относятся, например, право работника отказаться от перевода на другую работу (за исключением временных переводов в связи с производственной необходимостью, простоем), право на увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), право на обжалование наложенных дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), право на возмещение материального ущерба, причиненного работодателем (ст. 234—236 ТК РФ).

Другим компонентом урегулированного поведения работников в рамках трудовых правоотношений выступают их *трудовые обязанности*. Последние есть совокупность должных действий работников, связанных с участием их личного труда в осуществлении задач той организации, с которой они находятся в трудовых правоотношениях.

Объем и характер трудовых обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к роду работы (специальности, квалификации, должности) и личности работника. Наиболее общие и важные трудовые обязанности сформулированы в ст. 21 ТК РФ, которая предусматривает, что работники обязаны: работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

Более конкретный круг обязанностей (работ) отдельных категорий работников определен Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих народного хозяйства, Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и иными положениями, утвержденными в установленном порядке.

Субъективными трудовыми правами и обязанностями, таким образом, обладает каждый работник как сторона трудового правоотношения. Эти права и обязанности устанавливают границы и содержание возможного и должного поведения работника, в пределах которых он вправе действовать, требовать, притязать,

пользоваться благами и удовлетворять встречные интересы и потребности другого субъекта трудового правоотношения — работодателя. Государство создает реальные возможности для осуществления работниками их прав и обязанностей.

Наряду с субъективными трудовыми правами и обязанностями в содержание трудовых правоотношений входят *субъективные права и обязанности работодателя (организации).* При этом характерно, что указанные права и обязанности сторон трудовых правоотношений выступают как корреспондирующие по отношению друг к другу, т. е. правам одного субъекта соответствует обязанность другого и наоборот. Например, праву работника на фактическую занятость работой соответствует обязанность работодателя по предоставлению такой работы. Работодатель, в частности, обязан выделить работнику рабочее место, обеспечить орудиями и предметами труда, создать нормальные условия для работы: поддерживать исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременно обеспечивать технической документацией и материалами, инструментами, необходимыми для выполнения работы; своевременно снабжать электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания; обеспечивать безопасные и здоровые условия труда (ст. 22 ТК РФ).

Трудовые правоотношения в настоящее время опосредуют фактически все главные связи между работниками, с одной стороны, и работодателем (организацией) — с другой, по поводу применения труда. При этом в основе применения труда лежит трудовая деятельность в техническом (соединение рабочей силы с предметами и средствами труда) и общественном (разнообразные связи работника с администрацией в процессе кооперации труда) аспектах. Отдельные корреспондирующие права и обязанности сторон трудовых отношений составляют элементарные правоотношения различного характера, но все они не могут существовать вне единого сложного трудового правоотношения.

Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Трудовые правоотношения хотя и являются длящимися, однако имеют свое начало и окончание. Кроме того, они могут изменяться в процессе своего существования.

Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются *юридическими фактами.*

Как правило, основанием возникновения трудовых правоотношений служит *трудовой договор*, который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): гражданина — поступить на работу в данную организацию, а работодателя — принять его на работу. В ряде случаев (например, при приеме на работу в счет установленной квоты) возникновение трудовых правоотношений связывается со *сложным* юридическим фактом (фактическим составом), включающим помимо трудового договора администра-

тивно-правовой акт органов Федеральной службы труда и занятости о направлении гражданина на работу.

При приеме на выборную должность юридическим фактом для возникновения трудовых правоотношений выступает акт об избрании на должность, которому обычно предшествует согласие гражданина выставить свою кандидатуру на выборах. Возникновение трудовых правоотношений с работником, поступающим на руководящую должность, нередко связывается с административно-правовым актом утверждения в должности или назначением на должность вышестоящим органом управления.

Новая редакция ст. 16 ТК РФ (Федеральный закон от 30 июня 2006 г.) устанавливает, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Основания возникновения трудовых правоотношений имеют двоякое значение: во-первых, они определяют порядок включения работников в трудовой коллектив конкретной организации и, во-вторых, обусловливают трудовую функцию (специальность, квалификацию, должность) и определяют оплату труда работника.

Договорные основания (юридические факты) характерны также для изменения трудовых правоотношений. Так, согласно законодательству, перевод (временно или постоянно) работника на другую работу возможен лишь по взаимному соглашению работника и работодателя. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом. Например, работодатель вправе временно перевести работника на другую работу (помимо его согласия) при производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ).

Действующее законодательство предусмотрело, что основаниями прекращения трудовых правоотношений служат как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и односторонние волеизъявления каждой из них. В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения. Статья 83 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора на основании вступившего в силу приговора суда. Основанием прекращения трудовых правоотношений считается призыв или поступление работника на военную службу. Поскольку трудовое правоотношение носит личный характер, оно, естественно, прекращается в связи со смертью работника либо признанием его в установленном порядке умершим.

§ 3. Организационно-управленческие правоотношения

Среди общественных отношений, регулируемых трудовым правом, есть такие, где в качестве участников (субъектов) выступают трудовые коллективы организаций, а также профсоюзные органы — законные представители прав и интересов трудовых коллективов и отдельных работников. Конструктивную роль, в частности, играют правоотношения с участием указанных субъектов по вопросам организации труда, управления деятельностью трудовых коллективов, установления условий труда и применения трудового законодательства. Помимо трудовых коллективов эти правоотношения охватывают связи государственных и профсоюзных органов, а также работодателей на самых различных уровнях: от высших органов государственного управления (Правительства РФ, министерств РФ), объединений работодателей и профсоюзов до администрации и профкомов отдельных организаций. Такие правоотношения в науке трудового права получили название организационно-управленческих[1].

Цель организационно-управленческих правоотношений — выработка и принятие актов (решений) по совершенствованию организации труда, нормативному установлению и применению действующих условий труда. В них реализуется правовой статус трудовых коллективов как субъектов трудового права, а также профсоюзов и работодателей.

Особо важное значение в условиях перехода к рыночной экономике имеют организационно-управленческие отношения, складывающиеся между трудовыми коллективами и работодателем организации, а также между профкомом и работодателем по установлению условий труда и применению трудового законодательства. Эти правоотношения призваны способствовать улучшению регулирующего воздействия норм права на общественные отношения, возникающие в процессе организации труда и управления производством.

Выступая в двух субъектных разновидностях: работодатель — трудовой коллектив, работодатель — профком организации, организационно-управленческие правоотношения выражают действие либо непосредственной производственной демократии, либо опосредованной. Вместе с тем эти правоотношения выражают *приоритет* управленческих правомочий работодателя (собственника имущества предприятия, предпринимателя).

Если трудовые правоотношения опосредуют применение труда работников, то организационно-управленческие правоотношения направлены на организацию и управление коллективным трудом. Это одно из принципиальных отличий, дающих основание рас-

---

[1] См.: Советское трудовое право: учеб. / под ред. А. С. Пашкова и О. В. Смирнова. М., 1988. С. 193 и др.

сматривать их в качестве относительно самостоятельных в системе правоотношений трудового права.

Основные и важнейшие обязанности в организационно-управленческих правоотношениях возлагаются на администрацию организации. Что касается трудового коллектива и профкома, то формы их участия в этих правоотношениях различны и зависят от вида (уровня) коллектива и профкома, а также от того, какими конкретно правами они наделены в решении того или иного вопроса. Если в организационно-управленческих правоотношениях участвуют администрация государственного предприятия и профком, то администрация выступает здесь как орган государственного управления, а профком — как представитель трудового коллектива. Поэтому права профкома нужно рассматривать как представительные права трудового коллектива, осуществляющего производственную демократию.

Организационно-управленческие отношения возникают обычно в связи с необходимостью обсуждения, разработки и принятия того или иного акта (решения), касающегося организации труда, управления производством, установления локальных правовых норм или применения трудового законодательства. Инициатива в разработке и принятии организационно-управленческого акта исходит по преимуществу от работодателя, и с ней нужно связывать возникновение указанных правоотношений между администрацией и профкомом. Однако такая инициатива в ряде случаев может исходить от трудового коллектива или профкома. Так, в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995 г.) инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая сторона[1].

Юридическим фактом, влекущим прекращение организационно-управленческого правоотношения, является отмена ранее принятого акта (решения) либо принятие нового акта (решения), например, согласование с профкомом приказа работодателя о введении новых или пересмотре действующих норм труда.

§ 4. Правоотношения по трудоустройству

Провозглашенное в ст. 37 Конституции РФ право на труд составляет необходимый элемент правового статуса гражданина. Осуществление этого права обеспечивается комплексом общих и специальных юридических гарантий. Одной из разновидностей гарантий права граждан на труд выступает система трудоустройства, осуществляемая Федеральной службой труда и занятости.

[1] Подробнее об этом см.: *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.

В настоящее время Федеральная служба труда и занятости в системе Минздравсоцразвития РФ является организационно самостоятельной и состоит из территориальных центров занятости населения в районах и городах. Совместными решениями представительных и исполнительных органов власти с участием вышестоящих органов службы занятости могут создаваться межтерриториальные службы занятости. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

Правоотношения по трудоустройству возникают в связи с подысканием гражданином подходящей работы и представляют собой единство *трех* взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений; а) между органом трудоустройства и гражданином, обратившимся с заявлением об устройстве на работу; б) между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в кадрах; в) между гражданином и организацией, куда он направлен на работу органом трудоустройства.

Между органом трудоустройства и гражданином правоотношения возникают на основании единственного юридического факта — обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. Содержание этого правоотношения определяется не только установленными правами и обязанностями, но и фактическим совершением органом трудоустройства конкретных действий по подысканию работы и направлению на нее гражданина. При отсутствии возможности предоставления подходящей работы при обращении в орган трудоустройства гражданин вправе требовать постановки на учет, направления на профессиональное обучение или выплаты пособия по безработице в соответствии с законодательством.

Орган трудоустройства обязан зарегистрировать обратившегося с заявлением гражданина, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении специальности (квалификации), а при невозможности этого — выплатить пособие из государственного фонда занятости.

Притязания гражданина на трудоустройство не могут быть конкретными в отношении места будущей работы, поскольку орган трудоустройства не берет на себя обязательств по устройству на работу в определенную организацию. Его задача — подыскать работу, подходящую главным образом по специальности и квалификации, с учетом способностей гражданина. Сроки трудоустройства законом не установлены. Трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение. Сроки устанавливаются для выплаты посо-

бия по безработице. Период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев. По истечении этого периода, а также с момента трудоустройства безработного выплата пособия прекращается. В случае непредоставления подходящей работы по истечении установленного срока гражданин имеет преимущественное право на получение иной профессии или участие в оплачиваемых общественных работах вплоть до его трудоустройства.

Исходя из принципа свободы труда, правоотношения с органом трудоустройства всегда могут быть прекращены по инициативе гражданина. Он вправе отказаться от услуг в устройстве на работу как до получения направления, так и после получения, поскольку направление не создает каких-либо правовых последствий для трудоустраиваемого. Оно порождает обязанность лишь для работодателя, которому адресовано органом трудоустройства.

Довольно детальную регламентацию получили в настоящее время правоотношения между органом трудоустройства и организациями, нуждающимися в кадрах. При этом законодательство преследует цель максимально сократить текучесть кадров и до предела уменьшить время на подыскание подходящей для граждан работы. Важнейшей правовой обязанностью работодателя является сообщение органам трудоустройства информации о предполагаемом высвобождении работников, а также о потребности в рабочей силе с разбивкой на профессии, специальности, квалификацию.

Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти и местного самоуправления устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т. п.).

Акт направления на работу, принятый органом трудоустройства, имеет двоякую юридическую силу: в одних случаях он рекомендует (но не обязывает) принять гражданина на работу, в других (прямо предусмотренных законом) — порождает обязанность работодателя заключить с трудоустраиваемым трудовой договор (контракт). Отказ в приеме на работу и на профессиональное обучение лиц, направленных в счет квоты, может быть обжалован в судебном порядке[1]. При отказе в приеме на работу заключивших договоры (контракты) выпускников вузов, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений работодатель

[1] См. *Федеральный закон от 24 ноября 1995 г.* // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4564.

обязан производить целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере среднего заработка работника данной категории за год. Неисполнение этой обязанности может повлечь для работодателя привлечение к административной ответственности в виде штрафа, налагаемого в судебном порядке.

Правоотношения между органом трудоустройства и работодателем в условиях перехода к рыночной экономике строятся на использовании не только рекомендательно-принудительных методов регулирования, но и методов поощрения. Так, например, работодатели, создающие дополнительные (сверх установленной квоты) рабочие места для трудоустройства указанных выше лиц, имеют право на частичное возмещение понесенных расходов в виде дополнительных льгот по налогам и другим компенсациям. Федеральная служба по труду и занятости может компенсировать работодателям затраты на организацию обучения рабочих, высвобождаемых из других организаций.

Завершение процесса трудоустройства связывается с правоотношениями между трудоустраиваемым гражданином и работодателем. Эти правоотношения непосредственно предшествуют трудовым правоотношениям и как бы заранее предопределяют их содержание и характер. Возникают указанные правоотношения с получением гражданином от органа трудоустройства направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю.

Направление органа трудоустройства здесь следует рассматривать не только как правовой акт, адресованный работодателю, но и как желание (волеизъявление) гражданина заключить трудовой (ученический) договор (контракт) с конкретным работодателем. При этом, как указывалось выше, направление предоставляет трудоустраиваемому в определенных случаях право требовать заключения трудового или ученического договора. Направление, следовательно, конкретизирует право на труд и придает ему притязательный характер еще до того, как оно будет реализовано в трудовом правоотношении.

Акт направления на работу (профессиональное обучение) во многом предопределяет содержание правоотношений гражданина с работодателем в процессе трудоустройства. В нем не только отражается предписание (рекомендация) принять гражданина на работу, но и указывается, по какой профессии, специальности, квалификации. Таким образом, для гражданина и работодателя направление строго очерчивает объем прав и обязанностей, составляющих содержание правоотношений по трудоустройству.

Прекращение правоотношений по трудоустройству, как отмечалось выше, обычно связывается с заключением трудового либо ученического договора, т. е. с возникновением трудовых либо ученических право-

отношений. Однако не исключено прекращение таких правоотношений и до заключения указанных договоров. Это всегда может иметь место по инициативе трудоустраиваемого, а в отдельных случаях и администрации (например, при обнаружении, что по деловым качествам или по состоянию здоровья трудоустраиваемый не подходит для работы, указанной в направлении, а предоставить ему другую работу нет возможности или он не желает получить другую работу).

§ 5. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве

Интересы развития и технического оснащения организаций требуют постоянной заботы администрации о профессиональной подготовке кадров. В процессе организации и осуществления такой подготовки складываются три группы правоотношений: по ученичеству, повышению квалификации кадров, руководству обучением.

Правоотношения *по ученичеству* возникают в результате заключения особого договора между гражданином и работодателем (ст. 198 ТК РФ), по которому работодатель обязуется организовать индивидуальное, бригадное или курсовое обучение гражданина новой для него специальности, а гражданин — освоить специальность в установленные сроки и в дальнейшем работать по ней в данной организации. Этот договор может быть заключен как с лицом, впервые поступающим на предприятие в целях приобретения специальности, так и с работающим трудящимся (например, в связи с предстоящей реорганизацией производства). Статья 198 ТК РФ рассматривает ученический договор с лицом, ищущим работу, как гражданско-правовой, а с работающим — как дополнительный к трудовому, регулируемый трудовым правом.

Следует отметить, что между правоотношениями по ученичеству и трудовыми правоотношениями есть много общего: они протекают внутри кооперации труда, среди трудового коллектива организации; субъекты этих правоотношений (гражданин и работодатель) совпадают; на работников и учеников в одинаковой мере распространяется внутренний трудовой распорядок и ответственность за его нарушение. Однако по содержанию и целевой направленности они отличаются, и это предопределяет их межвидовое различие. Если трудовые правоотношения складываются в процессе выполнения трудовой функции, то ученические — в ходе профессиональной учебы, т. е. осуществления учебной функции. Данное различие не нарушает то обстоятельство, что ученичество включает не только теоретическое обучение, но и овладение специальностью посредством затрат труда для приобретения практических навыков.

Как правило, правоотношения по ученичеству предшествуют трудовым. Исключение составляют случаи, когда уже работающее

лицо по договоренности с администрацией переходит на обучение новой специальности. Но и здесь правоотношения по профессиональному обучению предшествуют самостоятельной работе по новой специальности.

Правоотношения по профессиональной подготовке кадров могут складываться и в связи *с повышением их квалификации*. Они во многом сходны с правоотношениями по ученичеству. Оба они базируются на осуществлении гражданами права на профессиональное образование и носят срочный характер. Однако правоотношения по повышению квалификации в отличие от правоотношений по ученичеству не имеют относительной самостоятельности, а существуют постольку, поскольку есть трудовое правоотношение. Иначе говоря, эти правоотношения существуют как спутники трудовых правоотношений. Возникновение правоотношений по повышению квалификации связывается с соответствующим договором (контрактом), заключаемым между работником и организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях.

Правоотношения *по руководству обучением* возникают в связи с заключением особого договора, по которому обучающие лица (обычно квалифицированные работники данной организации) берут на себя обязательство подготовить учеников к самостоятельной работе по определенной специальности либо содействовать повышению квалификации того или иного работника либо группы работников. Эти правоотношения являются разновидностью трудовых правоотношений, а договор о руководстве обучением — разновидностью трудового договора. Кроме выполнения основной трудовой функции по трудовому договору правоотношения по руководству обучением предполагают установление дополнительной трудовой обязанности по теоретическому и практическому обучению учеников, а также работников той организации, с которой они состоят в трудовых правоотношениях.

Таким образом, правоотношения по руководству обучением — дополнительные трудовые правоотношения, их содержание сводится к установлению дополнительных прав и обязанностей к предусмотренным трудовым договором (контрактом) при поступлении на работу. Они всегда ограничены временем прохождения ученичества или повышения квалификации, поэтому являются спутниками правоотношений по ученичеству и повышению квалификации кадров.

§ 6. Правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства

В любой современной организации эффективный надзор за охраной труда — необходимый элемент ее деятельности. Субъектами правомочий по надзору за охраной труда выступают специализированные государственные и профсоюзные органы, а обязан-

ными субъектами — организаций, а также их структурные единицы и должностные лица, составляющие администрацию организации. По целевой направленности правоотношения по надзору за охраной труда всегда выполняют гарантийную функцию, ибо их основное назначение — обеспечить нормальную трудовую деятельность работников с точки зрения создания безопасных для их жизни и здоровья условий труда. Поэтому названные правоотношения выступают в качестве необходимого спутника трудовых правоотношений.

Целевая направленность правоотношений по надзору за охраной труда предполагает их длящийся характер. Возникнув на стадии проектирования и ввода в строй производственных объектов, они продолжаются в течение периода деятельности организации, пока там осуществляются трудовые процессы. Содержание указанных правоотношений сводится к совокупности прав, обязанностей и правовых действий сторон по обеспечению безопасных условий труда в ходе осуществления контрольно-надзорных функций специальными государственными и профсоюзными органами охраны труда. Перечень этих прав и обязанностей содержится в различных нормативных актах: ТК РФ, Федеральном законе от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда»[1] и др. Важным фактором, обеспечивающим эффективную деятельность органов надзора за охраной труда, является наделение их полномочиями привлекать к ответственности должностных лиц из числа администрации организации за неисполнение ими обязанностей по обеспечению надлежащей охраны труда[2].

Наряду с правоотношениями по надзору за охраной труда в организациях складываются и правоотношения по надзору за соблюдением трудового законодательства. Указанные правоотношения — результат осуществления надзорных полномочий государственных органов (Роструда), а также защитной функции профсоюзов. Целевая направленность этих правоотношений — предотвращение и пресечение нарушений трудового законодательства со стороны администрации организации, обеспечение соблюдения законности в трудовых отношениях. Содержание данных правоотношений включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников и трудовых коллективов в результате противоправных действий администрации, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

---

[1] СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

[2] См.: Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденное постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. // РГ. 2004. 8 июля.

Среди органов, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства, главное место занимает сейчас Роструд, т. е. Федеральная служба по труду и занятости. В правоотношениях по надзору она действует через своих инспекторов, осуществляющих плановые и неплановые проверки соблюдения администрацией трудового законодательства. Такие проверки составляют право и обязанность этих инспекторов. Реализуя надзорные права и обязанности, правовые инспектора посещают предприятия, собирают материалы, касающиеся деятельности администрации по локально-правовому установлению условий труда, знакомятся с правоприменительной деятельностью (приказами, распоряжениями) руководящих должностных лиц. Работодатель, как сторона правоотношений, обязан не чинить препятствий посещениям и проверкам, осуществляемым инспекторами, предоставлять им требуемые документы и объяснения.

Результативность действий субъектов правоотношений по надзору за соблюдением администрацией трудового законодательства связана обычно с составлением акта проверки, в котором дается объективная оценка деятельности администрации по соблюдению законности в сфере труда. В тех случаях, когда инспектор обнаруживает нарушение администрацией трудового законодательства, он должен дать предписание об их устранении. Одновременно он решает вопрос о привлечении виновных должностных лиц к ответственности.

§ 7. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров

В связи с рассмотрением в компетентных органах индивидуальных и коллективных трудовых споров между сторонами спора и указанными органами складываются правовые отношения, носящие процессуальный характер. Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашения, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами. Законодательство о коллективных трудовых спорах (ст. 398 ТК РФ) предусматривает их последовательное рассмотрение примирительной комиссией, создаваемой для каждого коллективного трудового спора, посредником или трудовым арбитражем[1].

Юридическим фактом, с которым связывается возникновение правоотношений по рассмотрению трудовых споров, служит обращение заинтересованной стороны спора (обычно работника — в

[1] См.: Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

КТС, суд; представителя трудового коллектива — в примирительную комиссию, к посреднику, в трудовой арбитраж) с заявлением о защите нарушенного права. Данное заявление (иск) побуждает орган по рассмотрению трудовых споров произвести процессуальные действия по предварительному выяснению обстоятельств спора и его разрешению[1]. Например, если работник обратился в народный суд с требованием (иском) признать увольнение незаконным и восстановить его в прежней должности, то суд обязан принять заявление, собрать необходимые документы, выявить свидетелей и т. п., а в судебном заседании рассмотреть спор по существу[2].

Содержание и характер процессуального правоотношения по рассмотрению трудовых споров различаются главным образом в зависимости от того, какой рассматривается спор — индивидуальный или коллективный, а также от вида органа, рассматривающего спор.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров относятся к длящимся, их продолжительность определяется временем нахождения спора в производстве компетентных юрисдикционных органов, включая и исполнительное производство. Юридическим фактом, с которым связывается прекращение правоотношений по рассмотрению трудовых споров, является обычно вступление в законную силу решения органа, разрешившего спор (например, решение суда, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор), либо достижение соглашения между сторонами коллективного трудового спора в примирительной комиссии или арбитраже.

---

[1] Подробнее об этом см.: *Передерин С. В.* Процедурно-процессуальный механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2000.

[2] Подробнее об этом см. главу 19 данного учебника.

Глава 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

§ 1. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство — сложное общественное явление, понимание которого в разных аспектах (общественно-политическом, экономическом, правовом и др.) приводит к формулированию его различных понятий.

Из многообразия отношений по социальному партнерству ТК РФ выделяет отношения в сфере труда и формулирует легальное отделение понятия «социальное партнерство».

Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 23 ТК РФ).

Если формулировать юридическое понятие социального партнерства, то к понятию, приведенному в ТК РФ, необходимо добавить следующее.

Урегулированные нормами трудового законодательства взаимоотношения между субъектами социального партнерства — работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления становятся *правоотношениями* социального партнерства.

Субъектами социального партнерства в сфере труда выступают:

1) работники;
2) работодатели;
3) представители работников;
4) представители работодателей;
5) органы государственной (исполнительной) власти;
6) органы местного самоуправления.

Правовое положение каждого из них отличается принадлежащими им в сфере социального партнерства правами и лежащими на них обязанностями.

Работники и работодатели — *стороны* социального партнерства, действующие через своих полномочных представителей, уполномоченных в установленном порядке (см. ст. 25 ТК РФ), являющихся *участниками* отношений социального партнерства. Они действуют от имени и в интересах представляемой стороны.

Также *участниками* отношений по социальному партнерству выступают органы государственной власти (точнее — исполнительной власти) и органы местного самоуправления (также исполнительные).

Органы исполнительной власти представляют государство в отношениях социального партнерства. В этом своем качестве они выполняют определенную задачу: отстаивают интересы государства, общества, субъекта РФ при решении вопросов, связанных с регулированием на социально-партнерской основе трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Органы местного самоуправления, будучи участниками отношений социального партнерства, выражают и отстаивают в этих отношениях интересы муниципального образования.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства лишь в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (см. ч. 2 ст. 23 ТК РФ).

Поскольку представитель действует от имени представляемого и в его интересах, он самостоятельной стороной социального партнерства не является.

Государство в лице правотворческих органов определяет правовое положение сторон и участников отношений социального партнерства, порядок реализации их прав и осуществления обязанностей, т. е. регулирует нормами права эти отношения.

Государство оставляет за собой решение вопросов, наиболее значимых для работников и работодателей — установление минимальных социально-трудовых гарантий, предоставляя все больший простор для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на основе социального партнерства. В связи с этим существенно повышается роль установления условий труда на основе договоренностей между работниками и работодателями, обеспечения согласования их интересов в сфере труда.

Правовые нормы, регулирующие отношения социального партнерства, в своей совокупности составляют *институт* трудового права, частью которого является субинститут коллективного договора и соглашений.

Система взаимосвязанных норм о социальном партнерстве, содержащихся в ТК РФ, иных федеральных законах, законах субъектов РФ, подзаконных актах, составляет *правовую основу* социального партнерства в сфере труда.

Повышение роли и значения социального партнерства как способа регулирования трудовых отношений потребовало укрепления и расширения его правовой основы. В результате в ТК РФ впервые включен развернутый раздел II «Социальное партнерство в сфере труда». Причем он предшествует другим разделам Кодекса, содержащим конкретные предписания относительно государственного регулирования трудовых отношений и их регулирования с помощью социального партнерства.

Этот раздел содержит наиболее существенные положения о правовом регулировании отношений социального партнерства, которые, как и ряд других общественных отношений, входят в *предмет трудового права* (см. ст. 1 ТК РФ).

Социальное партнерство, являясь основой для договорного регулирования трудовых отношений с помощью коллективных договоров и соглашений, входит в *метод трудового права* как одна из его неотъемлемых черт.

Среди принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений также названо социальное партнерство (см. ст. 2 ТК).

Усиление роли социального партнерства, коллективных договоров и соглашений в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений отражено не только в предмете и методе трудового права, принципах регулирования этих отношений, но и в разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений отнесены к ведению федеральных органов государственной власти (см. ст. 6 ТК РФ).

Раздел II ТК РФ сформирован на базе ранее принятых законодательных актов федерального и регионального уровней: Закона РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» с изменениями и дополнениями, внесенными в него в 1995 г.[1]; Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[2]; законов о социальном партнерстве, о коллективных договорах и соглашениях, принятых во многих субъектах РФ[3].

Приняты во внимание Конвенции МОТ № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организацию», № 98 (1949 г.) «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», № 135 (1971 г.) «О представителях трудящихся», Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в мире труда (1998 г.) и другие международные акты.

Между Российской Федерацией и Международной организацией труда в рамках реализации Программы взаимного сотрудничества был подписан Протокол о взаимопонимании. В Программе предусматриваются основные направления этого сотрудничества

---

[1] Ведомости РФ. 1992. № 17 с последующими изменениями и дополнениями.

[2] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

[3] См., например, Закон города Москвы от 22 октября 1997 г. «О социальном партнерстве» // Солидарность. 1997. № 23; Закон Томской области от 3 июня 1999 г. «О социальном партнерстве в Томской области» // Красное знамя. 1999. 13 авг.

и среди них — совершенствование институтов социального партнерства. В Протоколе отмечается, что для достижения сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей важным остается дальнейшее развитие коллективно-договорного регулирования с использованием механизмов и институтов социального партнерства, разработка и совершенствование нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений, в урегулировании коллективных трудовых споров. В Протоколе также отмечается, что дальнейшее развитие механизмов социального партнерства необходимо сфокусировать на совершенствовании института представительства работодателей на федеральном, отраслевом и региональном уровнях; укреплении влияния профсоюзов в трудовых коллективах и, особенно, в частном секторе экономики, на малых, средних предприятиях, а также на создании действенной системы досудебного рассмотрения трудовых споров.

ТК РФ закрепляет положения о социальном партнерстве, распространяющиеся на всю территорию Российской Федерации, на работодателей, являющихся юридическими лицами (организациями) и физическими лицами — индивидуальными предпринимателями. Внесенные в ТК РФ изменения, связанные с включением в отношения социального партнерства индивидуальных предпринимателей, существенно расширяют возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Вместе с тем применение этих положений может иметь особенности в отношении государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников военных и военизированных органов и органов налоговой полиции, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации. Эти особенности устанавливаются федеральными законами (см. ст. 28 ТК РФ).

После введения в действие ТК РФ (1 февраля 2002 г.) названные законы (как и все иные нормативные правовые акты) могут применяться постольку, поскольку они не противоречат Кодексу (см. ст. 423 ТК РФ).

§ 2. Основные принципы, формы и органы социального партнерства в сфере труда

Основные принципы социального партнерства, т. е. наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство, сформулированы в ст. 24 ТК РФ.

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

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

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

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения принятых коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство как система взаимоотношений между работниками и работодателями осуществляется в различных формах, основные из которых перечислены в ст. 27 ТК РФ.

Формами социального партнерства являются:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников, их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Кроме того, на практике социальное партнерство осуществляется и в других формах, определяемых его сторонами и их представителями.

Формами выражения социального партнерства и его результатом являются коллективные договоры и соглашения.

Органами социального партнерства признаны и являются, в первую очередь, *комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* (см. ст. 35 ТК РФ). Они созданы для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением. В этом их основная задача.

Комиссии создаются по решению сторон на равноправной основе на всех уровнях социального партнерства из наделенных не-

обходимыми полномочиями представителей сторон — работников и работодателей.

Членами комиссий являются конкретные лица, выделенные каждой из сторон социального партнерства. Выделение и уполномочие представителей должно быть надлежаще оформлено — приказом (распоряжением) работодателя, объединения работодателей, решением профсоюзного органа, решением собрания (конференции) работников в случаях, когда их представляет не профсоюз, а иной представитель.

Органы социального партнерства (как и само социальное партнерство) подразделяются по уровням: в организации (локальный уровень), на уровне территории, региона, отрасли (отраслей), общероссийском уровне. Создание федеральных округов привело к появлению межрегионального уровня социального партнерства.

Комиссии не находятся в отношениях соподчинения. Каждая из них решает свои задачи на своем уровне. От уровня органа социального партнерства в значительной степени зависит его состав. На общероссийском, региональном, территориальном уровнях создаются трехсторонние комиссии из представителей сторон и соответствующего государственного или муниципального органа. На отраслевом (межотраслевом) уровне при необходимости также создаются трехсторонние комиссии из представителей сторон и государственного (муниципального) органа либо двусторонние комиссии только из представителей сторон.

На федеральном уровне создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г.[1] РТК создана для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения. В нее входят представители федеральных органов государственной власти (Правительства РФ), общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, которые составляют соответствующие стороны РТК. Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений назначается Указом Президента РФ.

Помимо основных задач, состоящих в переговорах и заключении Генерального соглашения, РТК рассматривает и другие вопросы, среди которых важное место занимают направления социально-экономического развития сторон, обсуждение проектов федеральных законов и иных федеральных нормативных правовых актов в сфере труда и социальных отношений. Ряд вопросов, кото-

[1] СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

рые должны решаться Правительством РФ с учетом мнения РТК, прямо указан в ТК РФ (см. ст. 139, 147, 153, 253, 265, 268, 282).

Постоянно действующие комиссии созданы в регионах, а также практически на всех территориях. Деятельность комиссий в субъектах РФ осуществляется в соответствии с законами этих субъектов; территориальных комиссий — в соответствии с законами этих субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. Какими актами должна регламентироваться деятельность комиссий на иных уровнях, ТК РФ не указывает. Положения об отраслевых (межотраслевых) комиссиях на практике утверждаются по соглашению представителей сторон в этих комиссиях.

На локальном уровне из представителей сторон создаются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. В тех случаях, когда в организации помимо коллективного договора, общего для всех работников и работодателя, заключаются еще и коллективные договоры в филиале (филиалах), представительстве (представительствах) и иных структурных подразделениях организации, комиссии для ведения коллективных переговоров создаются в организации в целом и в тех подразделениях, где заключается коллективный договор. Срок действия этих комиссий определяется временем, необходимым для подготовки и заключения коллективного договора. В ряде организаций коллективным договором предусмотрено их постоянное действие. При этом в задачи комиссии включается обсуждение состояния и перспектив развития организации, проектов локальных нормативных актов и др. Положение о комиссии на локальном уровне утверждается обычно также по соглашению сторон.

Государство стремится повысить роль органов социального партнерства и для этого закрепляет за ними полномочия по участию в решении основополагающих задач социально-экономического развития, совершенствования регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. В ТК РФ включена специальная статья, посвященная участию органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35^1). В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений органы государственной власти и органы местного самоуправления обязаны обеспечить условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления

в сфере труда. Если такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, упомянутое выше участие должно быть обеспечено соответствующим профсоюзом (объединением профсоюзов) и объединением работодателей.

Порядок обеспечения условий для участия органов социального партнерства в указанной деятельности устанавливается ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В частности, в ТК РФ (ч. 2 ст. 35[1]) предусмотрено, что проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам, объединениям профсоюзов и объединениям работодателей) органами, принимающими эти акты.

Следует участь, что в соответствии с актами, регламентирующими создание и деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (законами, положениями), эти комиссии рассматривают проекты не только актов исполнительной власти, но и законодательных органов.

Решения соответствующих комиссий или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов, объединений профсоюзов и объединений работодателей) по направленным им проектам актов подлежат обязательному рассмотрению органами, принимающими эти акты.

Социальное партнерство как система взаимоотношений его сторон и участников состоит из взаимосвязанных определенным образом элементов. Состав элементов и их взаимосвязи определяют структуру системы.

Статья 26 ТК РФ характеризует систему социального партнерства, разделяя ее по уровням: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный. В зависимости от уровня определяется содержание социально-правовых актов:

на федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

на межрегиональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

на региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

на отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасти (отраслях);

на территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

на локальном уровне устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда.

Новая редакция ст. 45 ТК РФ иначе характеризует соглашения. В ней предусматривается, что генеральное, межрегиональное, территориальное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на соответствующем уровне. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Территориальные соглашения решают эти же вопросы на территории соответствующего муниципального образования.

Практика идет несколько по иному пути. Помимо основ (принципов) регулирования отношений в сфере труда на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях акты социального партнерства (соглашения) содержат конкретные обязательства сторон и конкретные условия труда работников, трудовые отношения которых регулируются соглашениями соответствующего уровня. Кроме того, отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на разных уровнях — федеральном, региональном, территориальном. На локальном уровне социальное партнерство выражается прежде всего в форме коллективных договоров, содержащих не только взаимные обязательства сторон, но и нормативные положения, направленные на регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также информационные положения, воспроизведенные из ТК РФ, других актов трудового законодательства.

§ 3. Представители работников

Стороны социального партнерства вступают в соответствующие отношения через своих представителей, легитимность которых зависит от соблюдения законодательства о представителях работников и работодателей, процедур их определения, объема и содержания полномочий, которыми их наделяют стороны, надлежащего (в соответствии с требованиями законодательства) оформления представительства.

Эти вопросы теперь решаются в основном ТК РФ, который в этой части претерпел изменения.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом (см. ч. 1 ст. 29 ТК РФ).

Представительство работников отличается от гражданско-правового представительства своим социальным характером. Это *социальное* партнерство, основанное на необходимости выразить интересы коллективного субъекта (работников) через деятельность полномочных на то органов, признанных в качестве таковых законом. Социальное представительство оформлено правовыми нор-

мами, предусматривающими признание государством указанных в законе организаций и органов в качестве представителей работников. Для иных (не профсоюзных) представителей государство устанавливает и порядок их формирования.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» помимо профсоюзов в качестве представителей работников предусматривал органы общественной самостоятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников (см. ч. 3 ст. 2 данного Закона). Практика показала нереальность существования таких органов в организациях, поскольку иные представители работников, если они создавались (например, советы трудового коллектива — СТК), не отвечали признакам органов общественной самодеятельности, предусмотренным ст. 12 Федерального закона от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях» (с последующими изменениями и дополнениями)[1].

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2 ст. 29 ТК РФ).

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне:

1) интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов;

2) интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзах, в случаях и порядке, установленных ТК РФ.

Представительство профсоюзов распространяется:

1) на коллективные переговоры;

2) заключение или изменение коллективного договора;

3) рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

На уровнях выше локального интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении

[1] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.

деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов (см. ч. 3 ст. 29 ТК РФ).

Как упоминалось в главе 5, *профсоюз* — это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов[1].

Право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, — одно из основных прав человека и гражданина закреплено в ст. 30 Конституции РФ.

Право работников на объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, включено в число основных прав работников ТК РФ (ст. 21).

Создание профсоюзов обусловлено необходимостью представительства коллективных интересов работников и коллективной защиты их трудовых прав во взаимоотношениях с работодателями. В связи с этим главной функцией, целью и задачей профсоюзов является именно защита работников в трудовых отношениях.

Каждый достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов и выходить из профсоюзов[2]. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения[3].

Свободе ассоциации и защите права на организацию и ведение коллективных переговоров представителями трудящихся, среди которых первыми названы профсоюзы, посвящены Конвенции МОТ № 87, 98, 135.

МОТ напомнила, что все государства-члены, даже те из них, которые не ратифицировали ее конвенции, признанные в качестве основополагающих как в самой организации, так и за ее пределами, свободно вступая в МОТ, взяли на себя обязательства добиться реализации всех ее целей, соблюдать, укреплять и реализовать ее принципы, касающиеся основополагающих прав, среди которых — свобода ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров[4].

---

[1] См. пункт 1 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

[2] См. часть 1 п. 2 ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

[3] См. часть 2 того же пункта.

[4] См.: Декларация МОТ основополагающих принципов и прав в мире труда (1998 г.) // РГ. 1998. 16 дек.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику принципу (общероссийские, межрегиональные, территориальные)[1].

Все профсоюзы наделяются равными правами[2] и независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им неподотчетны и неподконтрольны[3].

Права профсоюзов по представительству и защите интересов работников закреплены законом и не зависят от наличия или отсутствия у них прав юридического лица.

В своей деятельности профсоюзы руководствуются законодательством и принятыми ими самими уставами.

В правовую основу деятельности профсоюзов входят Конституция РФ (ст. 13, 19, 30), ТК РФ, другие федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные акты, в том числе соглашения и коллективные договоры (их нормы о правах профсоюзов).

Среди федеральных законов после Конституции и ТК РФ первостепенное значение в регулировании отношений с участием профсоюзов имеют Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», международные акты (Конвенции МОТ и др.).

Законы о профсоюзах приняты во многих субъектах РФ. Законодательство субъектов РФ не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами (п. 2 ст. 6 Федерального закона «О профсоюзах...»).

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от названных в ч. 2 ст. 19 Конституции РФ обстоятельств, в том числе независимо от принадлежности к общественным объединениям.

Запрещена дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ. Запрещается обусловливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзу[4].

---

[1] См. п. 2 ст. 2 Федерального закона «О профсоюзах...».

[2] См. ч. 2 п. 1 той же статьи.

[3] См. п. 1 ст. 5 того же Закона.

[4] См. ст. 9 того же Закона. Подробнее о правовом положении профсоюзов в сфере труда см. в соответствующей главе данного учебника.

ТК РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и указывает на иных представителей лишь при определенных условиях.

Кодекс предусматривает возможность существования *иных представителей работников* в следующих случаях:

1) когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;

2) когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

В этих случаях для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (см. ч. 1 ст. 31 ТК РФ).

Положения ТК РФ о представительстве интересов работников в значительной мере опираются на Конвенцию МОТ № 135.

Представителей трудящихся эта Конвенция определяет как лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой. К ним Конвенция относит:

представителей профсоюзов — представителей, назначенных или избранных профсоюзами или членами таких профсоюзов;

выборных представителей — свободно избираемых трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства, или правил, или коллективных договоров и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профсоюзов в соответствующей стране.

Конвенция предусматривает, что когда на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

На основе приведенных выше положений Конвенции в Кодексе предусмотрено, что наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (см. ч. 2 ст. 31 ТК РФ).

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ч. 2 ст. 34 ТК РФ). Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Гарантией, относящейся к деятельности как профсоюзов, так и иных представителей работников, служит обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие эту деятельность в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (см. ст. 32 ТК РФ).

§ 4. Представители работодателей

Представительство работодателей подразделяется по уровням: на уровне организации и на вышестоящих уровнях (территориальном, региональном, межрегиональном, общероссийском, отраслевом (межотраслевом).

В соответствии с ГК РФ (ст. 182) представитель действует от имени представляемого в силу полномочия, основанного на доверенности, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления. Действия представителя создают, изменяют либо прекращают права и обязанности представляемого.

Определение органов, правомочных выступать представителями работодателей в социально-партнерских отношениях, по существу не отличается от указания на представителей работодателя, содержащегося в ст. 20 ТК РФ и имеющего общее значение для всех отношений, в которые вступает работодатель в социально-трудовой сфере.

Часть 6 ст. 20 ТК РФ в новой редакции предусматривает, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

физическим лицом, являющимся работодателем;

органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

На уровне организации представительство работодателей по правовому оформлению близко к представительству по гражданскому праву, но по своей сути носит социальный характер.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или применении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем являются руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Очевидно, что названные представители вправе выступать от имени работодателя при решении и других вопросов на основе социального партнерства.

Представительство работодателей на уровнях выше организации, так же как и на локальном уровне, следует признать социальным представительством, когда оно осуществляется объединениями работодателей, созданными именно с этой целью или эта цель является одной из основных, предусмотренных их уставами (например, Союз промышленников, предпринимателей и работодателей).

Представительские полномочия объединений работодателей признаны законом. Соответствующие объединения работодателей представляют работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых положений, т. е. в отношениях социального партнерства (см. ч. 2 ст. 33 ТК РФ).

ТК РФ определяет объединение работодателей как некоммерческую организацию, объединяющую на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления (ч. 3 ст. 33 ТК РФ).

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом (ч. 4 той же статьи). Особенности могут касаться объединений работодателей, членами которых являются работодатели оборонных отраслей, вооруженных сил, военизированных формирований и некоторых других.

27 ноября 2002 г. Президентом РФ был подписан Федеральный закон «Об объединениях работодателей»[1]. Еще до этого в ряде субъектов РФ были приняты свои законы об объединениях

[1] СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

работодателей. Они должны быть приведены в соответствие с Федеральным законом от 27 ноября 2002 г.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации. Его действие распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории РФ.

Работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Государство содействует реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Развивая и конкретизируя ст. 33 ТК РФ о представителях работодателей, Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. предусматривает, что объединения работодателей — форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Правовое положение объединений работодателей определено Конституцией РФ, международными договорами РФ, Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. и иными федеральными законами.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. формулирует признаки (понятия) разных видов объединений работодателей (общероссийского, общероссийского отраслевого, межрегионального регионального, территориального) и устанавливает, что взаимодействие объединений работодателей, профсоюзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнерства.

Среди прав объединений работодателей, относящихся к социальному партнерству, Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. предусматривает следующие:

право формировать согласованную позицию членов объединения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений

и связанных с ним экономических отношений и отстаивать ее во взаимодействиях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

согласовывать с другими объединениями работодателей позицию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические *отношения и затрачивающие права и законные интересы* работодателей, участвовать в их разработке;

проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их *выполнением.*

Кроме того, объединение работодателей может иметь предусмотренные его уставом права, естественно, в рамках действующего законодательства.

Сравнение содержания прав объединений работодателей с содержанием прав профсоюзов, их объединений свидетельствует об их сходстве: они располагают равными правами в отношениях социального партнерства. И это отвечает принципам социального партнерства.

В обязанности объединений работодателей входят:

ведение коллективных переговоров в порядке, установленном федеральными законами, заключение на согласованных условиях соглашения с профсоюзами и их объединениями;

выполнение заключенных соглашений в части, касающейся обязанностей объединений работодателей;

предоставление своим членам информации о заключенных объединением работодателей соглашениях и текстов соглашений;

предоставление профсоюзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющейся у объединения работодателей информации по социально-трудовым вопросам, необходимой для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

осуществление контроля за выполнением заключенных объединением соглашений, содействие выполнению членами объединения обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями — членами объединения.

Объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями. Вместе с тем объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением.

Члены объединения работодателей имеют право:

участвовать в определении содержания и структуры заключаемых объединением соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения;

получать информацию о деятельности объединения, заключаемых им соглашениях, а также тексты этих соглашений;

получать от объединения помощь в вопросах заключения коллективных договоров, соглашений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В обязанности членов объединения работодателей входит соблюдение условий соглашений, заключенных объединением, выполнение обязательств, предусмотренных этими соглашениями. За невыполнение указанных обязанностей может последовать ответственность, предусмотренная уставом объединения и законодательством.

Отношения социального партнерства существуют в организациях разных видов собственности, разных организационно-правовых форм.

Социально-партнерские отношения (как и трудовые и иные отношения в сфере труда) в государственных и муниципальных организациях имеют свою специфику, выражающуюся прежде всего в том, что в этом секторе экономики значительную роль играет государственное (централизованное) регулирование. Поэтому право

представлять работодателей, являющихся государственными и муниципальными организациями, имеют иные представители по сравнению с общеустановленными (объединениями работодателей). Представителями таких организаций могут быть органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

В соответствии со ст. 34 ТК РФ представителями работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Круг вопросов, в решении которых они участвуют как представители указанных работодателей, следующий:

1) проведение коллективных переговоров;

2) заключение или изменение соглашений;

3) разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;

4) осуществление контроля за выполнением соглашений;

5) формирование комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществление их деятельности.

Таким образом, отраслевые министерства (ведомства, службы, агентства) вправе участвовать в разработке и заключении соглашений как представители работодателей по их уполномочию, а также в соответствии с полномочием, предусмотренным Положением о соответствующем органе. В случаях, когда орган исполнительной власти не является представителем работодателей, он может выступать представителем государства в отношениях по подготовке и заключению соглашений, в которых помимо органа исполнительной власти участвуют представители работодателей — их объединения.

§ 5. Коллективные переговоры

Понятие коллективных переговоров. ТК РФ не содержит понятия коллективных переговоров.

Конвенция МОТ № 154 к коллективным переговорам относит все переговоры, которые проводятся предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях:

определения условий труда и занятости;

регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися и (или) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Если в переговоры вступают не организации трудящихся (профсоюзы), а иные представители, термин «коллективные переговоры» распространяется также на переговоры с этими представителями. Но в этих случаях должны приниматься соответствующие меры для обеспечения того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиции заинтересованных организаций трудящихся.

С учетом Конвенции МОТ № 154 и норм ТК РФ понятие коллективных интересов по трудовому праву можно сформулировать следующим образом.

Коллективные переговоры представляют собой диалог представителей работников и работодателя (работодателей) с целью согласования интересов сторон социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на основе трудового законодательства и в соответствии с ним.

Коллективным переговорам Международная организация труда (МОТ) уделяет большое внимание, отводя им основополагающую роль в согласовании интересов предпринимателей и работников.

В частности, Конвенция МОТ № 98 (ст. 4) предусматривает необходимость принятия мер 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 колелктивных договоров.

Конвенция МОТ № 154 предусматривает конкретные меры для содействия коллективным переговорам, соответствующие национальным условиям. Эти меры должны быть направлены на то, чтобы:

коллективные переговоры были возможны для всех предпринимателей и всех категорий трудящихся в отраслях деятельности, предусмотренных этой конвенцией;

коллективные переговоры постепенно распространялись на все вопросы определения условий труда и занятости, и (или) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися, и (или) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся;

поощрялась разработка правил процедуры, согласованных между организациями предпринимателей и трудящихся;

проведению коллективных переговоров не препятствовало отсутствие регулирующих их правил или неполный или несоответствующий характер этих правил.

Органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам.

Меры, принимаемые с целью содействия коллективным переговорам, должны разрабатываться или применяться таким образом, чтобы не ограничивать свободу этих переговоров.

В ТК РФ коллективным переговорам отведена отдельная глава 6. *Право работников на ведение коллективных переговоров* закреплено в ст. 21 ТК РФ в числе их основанных трудовых прав.

Участники коллективных переговоров. Участниками коллективных переговоров выступают полномочные представители сторон социального партнерства, действующие в их интересах. Именно представители сторон ведут коллективные переговоры, целью которых являются подготовка проекта коллективного договора, соглашения и их последующее заключение.

Право выступать с инициативой проведения коллективных переговоров принадлежит представителям как работников, так и работодателей.

Предложения о начале коллективных переговоров в письменной форме направляется их инициатором представителям другой стороны социального партнерства. На ней лежит встречная обязанность вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения.

Ответ на него направляется инициатором коллективных переговоров (также в письменной форме) с указанием представителей со своей стороны для участия в комиссии, где будут вестись переговоры, и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговоров указанного ответа.

Переговоры вправе вести только уполномоченные на это в соответствии с законом представители сторон социального партнерства (см. ст. 29—31, 33—34 ТК РФ).

Принципиально важным является требование ТК РФ в отношении представителей работников. В соответствии с ч. 3 ст. 36 ТК не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Создание органа (комиссии) для ведения коллективных переговоров. Состав органа (комиссии) для ведения коллективных переговоров и порядок ее формирования зависят от уровня социального партнерства:

1) на локальном уровне комиссия создается по одним правилам (см. ч. 2—5 ст. 37 ТК);

2) на уровнях выше локального — по другим правилам (см. ч. 6 этой же статьи).

В зависимости от наличия или отсутствия первичных организаций у данного работодателя и числа членов в них определяются представители работников в состав комиссии по коллективным переговорам. При этом возможны несколько вариантов:

1) если имеются две и более первичные профсоюзные организации и они объединяют более половины работников данного работодателя, то по решению их выборных органов может быть создан *единый представительный орган* для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа *пропорционального представительства* в зависимости от численности членов профсоюза в каждой первичной профсоюзной организации, решившей совместно с другими первичными профсоюзными организациями, действующими у данного работодателя, создать единый представительный орган работников. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган;

2) если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников данного работодателя (организации, индивидуального предпринимателя), то она имеет право выделить представителей в комиссию по коллективным переговорам;

3) если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединят более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается их представительство в комиссии по коллективным переговорам. Для этого необходимо согласие первичной профсоюзной организации;

4) если такая первичная профсоюзная организация не определена или работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрав из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Работодатель выделяет своих представителей в комиссию по коллективным переговорам и наделяет их необходимыми полномочиями, издавая приказ (распоряжение) соответствующего содержания.

В случаях когда коллективный договор заключается не только в организации, но и в ее филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, то правом представлять интересы работников наделяется представитель в соответствии с правилами, предусмотренными для организации в целом (см. ч. 2—5 ст. 37 ТК РФ).

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ.

На всех уровнях выше локального правом на ведение коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений, заключению или изменению соглашений принадлежит соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) (см. ч. 6 ст. 37 ТК РФ). При реализации этого права возможны варианты:

1) при наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений, профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе *единого представительного органа* для ведения коллективных переговоров. Этот орган формируется с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов;

2) при отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Порядок ведения коллективных переговоров. Порядок ведения коллективных переговоров включает решение вопросов касающихся:

1) направления предложения о начале коллективных переговоров представителем одной стороны социального партнерства другой его стороне;

2) ответа на инициативу проведения коллективных переговоров и срока его представления инициатору переговоров;

3) круга выносимых на обсуждение проблем;

4) информации, предоставляемой для ведения коллективных переговоров;

5) сроков, места и деталей процедуры проведения коллективных переговоров.

Правом направления предложения о начале коллективных переговоров обладают все органы (лица), наделенные полномочиями по представительству интересов работников и работодателей. Как правило, инициативу проявляют представители работников.

Если создан единый представительный орган, он имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Таким же правом обладает первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя. При этом предварительно не создается единый представительный орган.

Также от имени всех работников предложение работодателю о начале коллективных переговоров вправе направить первичная профсоюзная организация, наделенная этим правом общим собранием (конференцией), и избранный работниками иной представитель (представительный орган).

Единый представительный орган может быть создан или его состав пополнен после направления представителем работников работодателю предложения о начале коллективных переговоров.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединения работников данного работодателя и в течение последующих 5 дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в течение этого срока данные первичные профсоюзные организации не сообщают о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия.

При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Ответ инициатору коллективных переговоров на предложение об их проведении представитель другой стороны социального партнерства должен направить по истечении 7 календарных дней со дня получения указанного предложения. Указанный срок вытекает из нормы ТК РФ, предписывающей вступить в переговоры

в течение 7 календарных дней. В ответе должны быть названы представители этой стороны на коллективных переговорах и их полномочия.

Круг вопросов, которые становятся предметом коллективных переговоров, закон прямо не ограничивает. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Естественно, что он определяется интересами сторон социального партнерства. При этом работодательская сторона может брать на себя обязательства только в пределах своей компетенции. Следовательно, круг вопросов, рассматриваемых на коллективных переговорах разных уровней, может совпадать, а решения будут различаться (например, решения вопросов оплаты труда на локальном и федеральном уровнях или на локальном уровне в бюджетных и в небюджетных организациях).

Ведение коллективных переговоров невозможно без полной и достоверной информации представителей сторон о финансово-экономическом положении организации, отрасли, регионе и т. д., о перспективах их развития, положении работников, условиях их труда. Поэтому ТК РФ обязывает стороны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Не позднее двух недель после получения запроса сторона, к которой он обращен, обязана эту информацию предоставить.

Предоставление работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров, а также примерный перечень необходимых для этого сведений предусматривают Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии».

Информация, необходимая для ведения коллективных переговоров, может содержать сведения, не подлежащие разглашению — государственную, коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну.

В связи с этим ТК РФ обязывает участников коллективных переговоров, других лиц, связанных с их ведением, не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне. Лица, виновные в их разглашении, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ порядок ведения коллективных переговоров отнесен к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и регламентируется обязательными для применения на всей территории Российской Фе-

дерации федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Норма о порядке ведения коллективных переговоров, а также сроках и месте их проведения содержится в ТК РФ (см. последнюю часть ст. 37), где предусмотрено, что эти вопросы решаются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

В связи с этим на локальном уровне нередко принимаются *положения о комиссиях по коллективным переговорам*, утверждаемые представителями работников и работодателя, либо участниками переговоров принимается регламент работы комиссии. На более высоких уровнях порядок ведения коллективных переговоров определяется, как правило, трехсторонними (двухсторонними) актами в зависимости от состава представителей в комиссии (с участием органов исполнительной власти, местного самоуправления, когда они не являются работодателями, а являются распорядителями бюджетных средств).

Урегулирование разногласий. В ходе коллективных переговоров не все вопросы сразу находят решение. Нередко позиции *представителей работников и работодателя (работодателей) различны*. Их согласование требует времени. По ряду вопросов представителям сторон социального партнерства не удается достичь согласия.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованного решения по всем или отдельным вопросам, составляется *протокол разногласий*. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

Такого рода разногласия являются коллективным трудовым спором и разрешаются в установленном для этого порядке в соответствии со ст. 398—418 ТК РФ. *Применительно к коллективным* договорам установлены несколько иные правила.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (см. ч. 2, 3 ст. 40 ТК РФ), т. е. в порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Регламентация коллективных переговоров в ТК РФ завершается установлением гарантий и компенсаций тем, кто в них участвует:

1) 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;

2) все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением;

3) оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочивающего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

§ 6. Коллективные договоры и соглашения

Понятие коллективного договора. *Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей* (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в филиале, представительстве и иных обособленных структурных подразделениях.

Роль и значение коллективного договора в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью актов социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локального правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм реализации правотворчества, эти положения нацелены на организацию авто-

номной системы определения условий труда, действующей в рамках данной организации, у данного индивидуального предпринимателя независимо от вида собственности, организационно-правовой формы, численности работников.

Коллективный договор в известном смысле имеет приоритет над локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем, даже если эти акты приняты с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации). Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными коллективным договором, не подлежат применению. В таких случаях применяется коллективный договор (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В условиях рыночных экономических отношений правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии (управленческой суверенности) организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (работодателем-собственником, предпринимателем) и на участии профсоюзов или иного представителя профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Идея рассмотрения коллективного договора в качестве соглашения в пользу третьих лиц, позаимствованная из частного права, также не решает существа вопроса, ибо такое понимание игнорирует социально-партнерскую направленность этого договора, предполагающего удовлетворение взаимных, а не посторонних интересов. Требует большой осмотрительности и объяснение юридической природы коллективного договора при помощи понятий и категорий публичного права, ибо профсоюз и иной орган, заключающий договор от имени работников, не располагает авторитетом публичной власти по отношению к тем, кому он адресован. Не обладает такой властью и работодатель (собственник, предприниматель) по отношению к коллективу работников. Его полномочия касаются распоряжения имуществом предприятия, управления трудом в организации, но не коллективом работников. Таким об-

разом, есть все основания признать этот договор договором *особого рода, отличающемся социально-партнерской природой*.

Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Такая разновидность партнерства поэтому получила наименование *бипартизма*. Другие разновидности социально-партнерского регулирования имеют место на более высоком уровне и, как правило, на трехсторонней основе (*трипартизма*).

Содержащиеся в законодательстве нормы о коллективном договоре вместе с нормами о соглашениях составляют *субинститут трудового права*, который входит составной частью в институт социального партнерства. Субинститут коллективного договора и соглашений состоит из норм ТК РФ, других законов, подзаконных актов (в том числе отраслевых), а также норм, самостоятельно принятых сторонами социального партнерства.

Как правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии источников трудового права. Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Однако если условия и нормы коллективного договора ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Современная концепция коллективного договора, таким образом, исходит из необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений, установленной на допускаемой государством законодательной основе, но без участия законодателя. Такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества, работников и работодателей.

Стороны коллективного договора. Порядок его разработки, заключения и изменения. *Сторонами коллективного договора* выступают стороны социального партнерства — *работники* в лице их представителей, *работодатель*, представляемый руководителем организации или другим полномочным лицом.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это руководителем организации.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

Разработке проекта коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Порядок их ведения, урегулирования разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах, определены Трудовым кодексом (ст. 36—39).

В соответствии с ТК РФ разработку проекта коллективного договора ведет комиссия, состоящая из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (см. ст. 35).

Комиссия, как свидетельствует практика, готовит первоначальный вариант коллективного договора, направляет его на обсуждение работников, анализирует предложения и замечания к нему, дорабатывает проект и выносит его на рассмотрение общего собрания (конференции) работников.

Результатом рассмотрения проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников может быть его:

принятие (одобрение, утверждение);

отклонение;

внесение в его текст изменений и дополнений, высказанных при обсуждении на собрании (конференции), и принятие (одобрение, утверждение) с внесенными поправками;

принятие (одобрение, утверждение) в определенной собранием (конференцией) части с выделением положений, не нашедших поддержки на собрании (конференции) или не принятых работодателем, для последующих переговоров между сторонами.

Содержание и структура коллективного договора. *Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации и включенные в текст коллективного договора.*

Статья 41 ТК РФ предусматривает, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В той же статье даны рекомендации сторонам коллективного договора по кругу вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре, и определено основное его содержание.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности дополнительных отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;

ответственность сторон, обеспечение нормальной деятельности представителей работников;

порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями, касаются продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы; надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию и производимых при этом выплатах за счет работодателя; компенсации транспортных расходов; бесплатного или частично оплачиваемого питания работников на производстве; иных дополнительных льгот и компенсаций. Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков; порядок выдачи заработной платы: выдачу нарядов на сделанные работы до начала работы; выплату межразрядной разницы рабочим, выполняющим работы, тарифицированные ниже присвоенных им разрядов; порядок выплаты внеплановых авансов; распределение жилой площади, выделение земельных участков для дачного строительства, садово-огородного хозяйства и т. п.

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, подразделяются:

на *обязательственные* (обязательства сторон);

информационные (информирующие работников, руководителей подразделений, других должностных лиц организации об основных нормах трудового законодательства, при необходимости включаемых в коллективный договор);

нормативные (содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации, у индивидуального предпринимателя, устанавливающие коллективные условия труда ее работников).

Нормативные положения должны обязательно включаться в коллективный договор, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении в нем этих положений.

Нормативные условия (положения) коллективного договора — локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее структурной единицы, работников данного индивидуального предпринимателя.

Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов: а) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорный порядок их решения; б) когда существует явный пробел в законодательстве, но его решение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства; в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения).

С переходом экономики России на рыночные отношения число нормативных положений коллективных договоров резко возрастает. И это естественно, ибо акцент правового регулирования социально-трудовых отношений в ходе проводимых реформ перемещается с централизованного (государственного) на локальное (колдоговорное) регулирование. Если государственное регулирование сосредоточено главным образом на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпуска; максимальная продолжительность рабочей недели, норма сверхурочных работ и т. п.), то колдоговорное регулирование охватывает более широкий круг конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений.

По юридической природе нормы, содержащиеся в коллективных договорах,— это нормы-соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

Воспроизведенные из ТК, иных актов трудового законодательства нормы (*информационные положения*) в сущности также являются нормативными положениями и своим источником имеют те акты, из которых они перенесены в коллективный договор. Они действуют как нормы именно этих актов, а не в силу их включения в коллективный договор. Соглашение сторон имеет место не по их содержанию (*оно не может быть в таком порядке изменено*), а только по вопросу о том, какие нормы трудового законодательства целесообразно включать в коллективный договор. Чтобы не перегружать коллективный договор, в него отбираются общие нормы по вопро-

сам регулирования труда, социально-экономических и профессиональных отношений, актуальные для работников данной организации, ее подразделений, работников индивидуального предпринимателя.

В отличие от нормативных условий (положений) коллективного договора его *обязательственные* условия не предполагают наличия правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются обязательств сторон, исполнением которых эти обязательства погашаются.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Если в коллективном договоре порядок его изменения и дополнения не предусмотрен, действуют нормы ТК РФ по этому вопросу. Это означает, что должны быть проведены переговоры сторон, их представителей в созданной для этого комиссии, обсуждение и принятие изменений и дополнений по правилам, принятым сторонами для заключения коллективного договора (см. ст. 42 и 44 ТК РФ).

Срок и сфера действия коллективного договора. *Срок действия коллективного договора* установлен ТК РФ и не может быть более трех лет. Начальный момент действия коллективного договора связывается с днем подписания его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении указанного срока действие коллективного договора может быть продлено не более чем на три года.

На практике нередко возникают вопросы, сохраняется ли действие договора в случаях реорганизации и ликвидации организации, смены собственника имущества организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

ТК РФ отвечает на эти и другие вопросы (см. ст. 43).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования и расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, на всех работников индивидуального предпринимателя, т. е. на всех тех, кто состоит с данным работодателем в трудовых отношениях независимо о того, является ли работник членом профсоюза, подписавшего коллективный договор, или не является, относится ли он к штатным или внештатным работникам, совместителям, надомникам и т. д.

Членство в профсоюзе не влияет на сферу действия коллективного договора в силу ст. 19 Конституции и ст. 3 ТК РФ. В соответствии с ч. 2 ст. 19 Конституции государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям. По своей социальной и правовой природе профсоюзы являются общественным объединениями в форме общественных организаций. Статья 3 ТК РФ устанавливает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным организациям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Соглашения. *Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и устанавливающий общие принципы, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.*

Как и коллективный договор, соглашение является формой социально-партнерского регулирования трудовых отношений.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения чаще заключаются между двумя сторонами — представителями работников и работодателей отрасли (отраслей). Генеральное, региональное, территориальное соглашения заключаются на трехсторонней основе между представителями работников, работодателей и государственных или муниципальных органов.

Классификация соглашений проводится по двум признакам (критериям): по числу сторон соглашения и по уровням социального партнерства.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть *двухсторонними* (когда в них участвуют представители работников и представители работодателей) и *трехсторонними* (когда кроме названных представителей в соглашении участвуют представители органов исполнительной

власти, органов местного самоуправления, не являющихся работодателями или их представителями).

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений соглашения подразделяются на следующие виды: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения чаще заключаются между двумя сторонами — представителями работников и работодателей отрасли (отраслей). Генеральное, региональное, территориальное соглашения заключаются на трехсторонней основе между представителями работников, работодателей и государственных или муниципальных органов.

Статья 45 ТК РФ предусматривает следующие виды соглашений в зависимости от уровня социального партнерства:

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

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

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирований социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Необходимо отметить, что практика заключения соглашений в регионах свидетельствует о более широком и более конкретном их содержании по сравнению с тем, что предусмотрено в ст. 45 ТК РФ. Они, как правило, предусматривают не только общие принципы, но и общие условия регулирования социально-трудовых отношений на соответствующей территории, дополнительные гарантии и льготы (для организаций, финансируемых из бюджета, — за счет средств этого бюджета).

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 РФ). При этом ТК РФ (ст. 45) дает сторонам краткие рекомендации по содержанию соглашений.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

иные вопросы, определенные сторонами.

Необходимо обратить внимание на то, что *сторонами соглашений* выступают полномочные представители сторон социального партнерства, а не сами социальные партнеры. Тогда как сторонами коллективного договора являются стороны социального партнерства — работники и работодатели.

Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения предусмотрен ТК РФ (ст. 47). Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров, которые ведут стороны в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией.

Соглашения подписывают представители сторон. Подписание полномочными представителями сторон означает его заключение.

Изменения и дополнения соглашения должны производиться в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, предусмотренном соглашением.

ТК РФ устанавливает правила, имеющие весьма существенное значение не только для практики финансирования расходов, предусматриваемых соглашениями, но и для формирования бюджетов соответствующего уровня:

1) заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу, осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения;

2) генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться, по общему правилу, до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации;

3) региональные и территориальные соглашения должны заключаться, по общему правилу, до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Срок и сфера действия соглашений также определены ТК РФ.

Срок действия соглашения в пределах трех лет определяют его стороны. Они же вправе один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Действие соглашения распространяется на:

а) всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

в) органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых на себя обязательств;

г) работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления на основании ст. 34 ТК РФ;

д) всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными выше работодателями.

Таким образом, соглашение может действовать не только в отношении тех работодателей, кто добровольно через объединения работодателей, в котором они состоят, принимают на себя содержащиеся в соглашении обязательства, но также тех, кто, не являясь членами объединения работодателей, заключившего соглашение, по своей инициативе присоединились к нему.

Инициатива по присоединению работодателей к заключенному соглашение может исходить от уполномоченного на то государственного органа. В соответствии с ч. 7 ст. 48 ТК РФ:

1) вопрос о присоединении может быть поставлен в отношении отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне;

2) правом выступать с предложением, адресованным работодателям, о присоединении к заключенному федеральному отраслевому соглашению обладает руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (т. е. Минздравсоцразвития РФ);

3) основанием для такого обращения к работодателям служит предложение сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения;

4) обращение и работодателям может последовать после опубликования соглашения;

5) предложение должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования;

6) предложение о присоединении к соглашению подлежит официальному опубликованию (это делается в Бюллетене трудового и социального законодательства РФ);

7) предложение адресуется всем работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли, но не участвовавшим в заключении отраслевого соглашения на федеральном уровне.

Если эти работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в орган исполнительной власти, обратившийся к ним с таким предложением, мотивированный письменный отказ присоединится к нему, соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Поскольку соглашение должно действовать в отношении как работодателей, так и их работников, мнение представителя работников относительно присоединения к нему также должно быть выражено. Поэтому ТК РФ (ч. 8 ст. 48) требует, чтобы к отказу работодателя от присоединения к соглашению был приложен протокол его консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель названного выше органа исполнительной власти имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для консультаций с участием представителей сторон соглашения. Причем представители работодателя, работников и сторон соглашения обязаны участвовать в этих консультациях.

Таким образом, ТК РФ предусматривает *несколько правовых оснований распространения действия соглашения на работодателей* (и, следовательно, на лиц, работающих у них по трудовому договору): членство в объединении работодателей, заключившем соглашение, присоединение к соглашению по инициативе работодателя или федерального органа исполнительной власти.

Законодательством ряда субъектов РФ также предусмотрена возможность распространения действия региональных соглашений на работодателей по инициативе уполномоченного на то органа

исполнительной власти соответствующего субъекта РФ с соблюдением процедуры и сроков, установленных ТК РФ.

Существует также *вариант распространения действия соглашения на работодателя*, не состоящего членом объединения, его заключившего,— добровольное присоединение к соглашению по собственной инициативе.

Поскольку соглашения предусматривают условия труда, повышающие уровень, закрепленный законодательством, наиболее широкая сфера их действия отвечает интересам работников.

Интересам работников отвечает также положение ТК РФ (ст. 48) о том, что в случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, *применяются наиболее благоприятные для работников положения*. Судебная практика следует этому правилу.

Регистрация коллективного договора, соглашения. ТК РФ (ст. 50) предусматривает уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения, которая осуществляется в соответствующих органах исполнительной власти по труду. Обязанность направить в семидневный срок в указанные органы подписанные сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на представителя работодателя (работодателей).

На основании поступивших на уведомительную регистрацию соглашений и коллективных договоров составляется их Регистр. Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров утверждено постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 68[1].

С уведомительной регистрацией, однако, не связывается вступление коллективного договора, соглашения в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора, соглашения его сторонами.

При осуществлении регистрации коллективного договора (соглашения) соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Их недействительность и неправомерность применения вытекает из самого факта противоречия таких норм коллективного договора, соглашения нормам трудового законодательства (см. ст. 9 ТК РФ). Они незаконны изначально, а не в связи с констатацией факта их противоречия трудовому законодательству регистрирующим органом.

---

[1] См.: Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 10. С. 10, 11.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Успешной реализации коллективных договоров, соглашений способствует контроль за исполнением содержащихся в них обязательств и норм. Он осуществляется по двум направлениям:

на основе принципов социального партнерства;

уполномоченными государственными органами.

Принципы социального партнерства проявляются при осуществлении контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений сторонами социального партнерства, их представителями.

В частности, первичным профсоюзным организациям, профессиональным союзам, их объединениям (ассоциациям) как представителям работников предоставлено право осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений[1]. Такой контроль имеет общественный характер.

Государственный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений поручен соответствующим органам по труду (см. ст. 51 ТК РФ).

На практике зачастую проводятся совместные проверки выполнения коллективных договоров, соглашений, в которых участвуют представители сторон, их заключивших, а также профсоюзов, федеральной инспекции труда, прокуратуры. Выявление противоречий действующему законодательству фиксируется в совместном документе, на основе которого коллективный договор, соглашение приводится в соответствие с законодательством либо путем непосредственного признания в силу закона противоречащих ему норм недействительными и недействующими, либо путем внесения в коллективный договор, соглашение необходимых изменений в установленном порядке.

Эффективный контроль невозможен без полной информации о ходе и итогах выполнения коллективного договора, соглашения. Поэтому ТК РФ предусматривает обязанность представителей сторон предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую *информацию* не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (см. ст. 51). Такая информация должна быть предоставлена при осуществлении общественного (профсоюзного) и государственного контроля, при проведении совместных проверок органами, контролирующими выполнение коллективных договоров, соглашений.

§ 7. Участие работников в управлении организацией

Участию работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями и ранее придавалось большое значение.

---

[1] См. п. 3 ст. 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2004. № 27. Ст. 2711.

КЗоТ 1971 г. (ст. 227 и 228) содержал нормы о праве работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями и обязанностях администрации по созданию условий, обеспечивающих это участие. В 1983 г. был принят Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», который фактически утратил силу.

ТК РФ право работников на участие в управлении организацией называет в числе их основных трудовых прав (см. ст. 21 ТК РФ). Это право конкретизировано в ст. 52 и 53 ТК РФ.

Право работников на участие в управлении организацией может быть реализовано двумя основными способами:

1) непосредственно (на собрании, конференции, путем подачи предложений работодателю и т. д.);

2) через свои представительные органы (первичную профсоюзную организацию, иных избранных на общем собрании, конференции представителей).

Участие работников в управлении организацией через профсоюзы может выражаться, в частности, в том, что профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Это право реализуется обычно с учетом законодательства об организациях различных организационно-правовых форм, их учредительных документов.

Управление организацией включает широкий круг вопросов: определение ее задач, планов, перспектив развития, регулирование трудовых отношений, подбор и расстановка кадров, решение технических и технологических проблем и т. д.

Работники в управлении организацией в основном участвуют при выработке мнения работодателя и принятии им решений по вопросам, связанным с организацией труда, определением его условий, другим вопросам в сфере труда.

Право работников на участие в управлении организацией регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Участие работников как стороны трудовых отношений в управлении организацией следует отличать от участия работников-акционеров в управлении акционерным обществом.

Работники, имеющие акции предприятия, на котором они работают, в правах по управлению акционерным обществом не отличаются от других акционеров, не состоящих с АО в трудовых отношениях.

Участие работников в управлении организацией может осуществляться в различных *формах*. Основные из них названы в ст. 53 ТК РФ. К ним отнесены:

— учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ (см., например, ст. 8, 73, 82, 99, 103,

105, 113, 144, 147, 154, 159, 212, 299, 301, 350, 371—373), коллективным договором;

— проведение представительным органом работников консультаций с работодателями по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятие коллективных договоров;

— иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Получение работниками (их представителями) необходимой информации как форма участия в управлении организацией способствует их ознакомлению с возникающими в организации проблемами, затрагивающими интересы работников. Их знание дает работникам представление о положении дел в организации, ее возможностях и перспективах в регулировании трудовых отношений.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

— реорганизации или ликвидации организации;

— введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

— профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

— по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

В круг обязанностей работодателя входит создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (см. ст. 22 ТК РФ).

§ 8. Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве

Законодательство о социальном партнерстве (ТК РФ, другие федеральные законы, законы субъектов РФ), предоставляя сторонам социального партнерства широкие права, возлагает на них

и определенные обязанности. В том числе обязанность следовать предписаниям законодательства о порядке взаимодействия социальных партнеров, их представителей. За нарушение законодательства о социальном партнерстве предусмотрена *юридическая ответственность* — дисциплинарная, материальная, административная.

К дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ (ст. 192—195) привлекаются лица, в трудовые обязанности которых входит соблюдение трудового законодательства, в том числе и законодательства о социальном партнерстве (о коллективных договорах и соглашениях и т. д.).

К материальной ответственности привлекаются лица, виновные в причинении организации-работодателю материального ущерба неисполнением или ненадлежащим исполнением коллективного договора, соглашения.

К *административной ответственности* привлекаются указанные в законе лица, нарушения которых признаются административными правонарушениями и наказываются в соответствии с административным законодательством.

В настоящее время административная ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, их невыполнение и ряд других правонарушений предусмотрена ТК РФ (ст. 54—55) и вступившим в действие с 1 июля 2002 г. новым Кодексом об административных правонарушениях (КоАП РФ 2001 г.).

Сравнение норм ТК РФ и КоАП РФ показывает, что между ними есть сходство, но имеются и существенные различия.

В основном общими являются *составы правонарушений*:

уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения (см. ч. 1 ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ);

непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора соглашения (см. ч. 2 ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 КоАП РФ);

нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением (см. ч. 2 ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).

Кроме того, КоАП РФ предусматривает административную ответственность за:

нарушение установленного законом срока проведения переговоров (ст. 5.28);

необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28);

необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30).

Субъектами административной ответственности за одни правонарушения являются работодатели, их представители, за другие — обе стороны социального партнерства, их представители. В определении субъектов ответственности между ТК РФ и КоАП РФ также есть различия:

за уклонение от участия в переговорах по ТК РФ несут ответственность представители сторон, по КоАП РФ — работодатель или лица, его представляющие;

за непредоставление информации по ТК РФ несут ответственность лица, в том виновные (т. е. не исключена ответственность представителей работников), по КоАП РФ — работодатель или лицо, его представляющее;

за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению по ТК РФ несут ответственность лица, представляющие работодателя либо работников, по КоАП РФ — работодатель или лицо, его представляющее.

ТК РФ предусматривает, что размер и порядок наложения штрафов определяется федеральным законом.

Таким законом является КоАП РФ, который устанавливает, что дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.28—5.31, рассматривают федеральная инспекция труда и подведомственные ей инспекции труда (см. ст. 23.12).

Представляется, что вопрос о различиях в составах и субъектах административной ответственности за нарушение законодательства о социальном партнерстве, имеющих место в ТК РФ и КоАП РФ, следует разрешать в пользу норм, установленных КоАП РФ. Приоритет КоАП РФ в этой части вытекает из того, что речь идет об административных отношениях, административных наказаниях, которые являются предметом регулирования административного, а не трудового законодательства.

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. РЫНОК ТРУДА (ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)

Глава 8. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

§ 1. Понятие рынка труда, занятости, трудоустройства и права граждан в области занятости

Рынок труда является важным элементом рыночной экономики наряду с рынком товаров и рынком капитала. При этом рынок труда, будучи объектом государственного регулирования, приобретает характер экономико-правовой категории.

Он представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. Субъектами этих отношений выступают безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке свои общие и особые интересы.

Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют цель реализовать свое право на труд путем подыскания подходящей оплачиваемой работы. Работодатель заинтересован в найме рабочей силы для организации и осуществления производственной и иной деятельности, приносящей ему прибыль. Государство выступает в указанных отношениях в качестве регулятора и координатора, способствуя их цивилизованному развитию. Оно способствует возникновению и упрочению социального партнерства между гражданами (наемными работниками) и работодателями — будущими субъектами трудовых отношений. При этом государство преследует цель не только обеспечения всемерного роста производства, но и взимания соответствующих налогов с работодателей и работников.

Необходимо иметь в виду, что рынок труда может быть представлен и *как правовое пространство, где работодатели и граждане (наемные работники) заключают трудовые договоры,* вступают в трудовые правоотношения и правоотношения по профессиональной подготовке и переподготовке кадров. В России таким правовым пространством выступает территория РФ и ее субъектов, территория посольств и представительств РФ в других государствах, но чаще всего это территория конкретных организаций, где осуществляется прием граждан на работу и их профессиональная подготовка.

Правовое пространство рынка труда не является статичным. Оно динамично и предполагает возможность изменения его границ в связи с миграцией трудового населения как в пределах территории России, субъектов Федерации, так и за их пределами.

Трудовую миграцию, таким образом, следует рассматривать в качестве составной части, связующего звена правового пространства рынка труда.

Главная функция государства на рынке труда — обеспечение его цивилизованной формы. Это достигается в настоящее время главным образом деятельностью Федеральной службы труда и занятости (Роструд), находящейся в ведении Минздравсоцразвития.

Трудовое законодательство России, провозглашая гарантии реализации права граждан на труд, установило, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ:

свободу выбора вида занятости, в том числе работу с различными режимами труда;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны органов Федеральной службы по труду и занятости;

предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;

бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы труда и занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы труда и занятости;

возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;

правовую защиту от необоснованного увольнения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются современным законодательством.

Эти положения в общих чертах определяют государственную политику в области обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд. Конкретное же регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд определяются в настоящее время не ТК РФ, а текущим законодательством.

Среди этого законодательства следует выделить прежде всего Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» от 19 апреля 1991 г.[1] с последующими изменениями и дополнениями. Особо существенные изменения и дополнения в Закон о занятости были внесены Федеральным законом «О занятости населения в Россий-

[1] ВВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

ской Федерации» от 20 апреля 1996 г.[1] Он, по существу, определил *новую редакцию* Закона о занятости. В дальнейшем отдельные уточнения в этот Закон были сделаны Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» от 30 апреля 1999 г., Федеральным законом от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда»[2].

Закон о занятости в редакции от 20 апреля 1996 г. в *первой главе «Общие положения»* дает легальные определения важнейших понятий в сфере занятости, а также участвующих в этой сфере субъектов.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. При этом следует иметь в виду, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст. 43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания *обязательные* работы и *исправительные* работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Таким образом, незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. К числу *занятых* действующее законодательство (ст. 2 Закона о занятости) относит следующих граждан:

а) работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;

б) занимающихся предпринимательской деятельностью;

в) самостоятельно обеспечивающих себя работой;

г) занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;

д) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

е) избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915. См. также: *Кучма М. И.* Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» с практическими комментариями. М., 1999.

[2] РГ. 2000. 22 июля.

ж) проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

з) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;

и) временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Среди прав, составляющих содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, важнейшим следует признать их право на выбор места работы (ст. 9 Закона о занятости). Это свое право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю — организации, обладающей правами юридического лица, либо физическому лицу, занимающемуся предпринимательством или нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. По обоюдному согласию сторон заключается трудовой договор. Наряду с этим право на выбор места работы может быть реализовано путем бесплатного посредничества органов службы труда и занятости или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

В обеих формах реализации права граждан на выбор места работы проявляется важнейший принцип правового регулирования рынка труда — принцип свободы трудового договора.

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т. п. Отношения сотрудничества свойственны и трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды, которые получили широкое распространение в последние годы во многих отраслях народного хозяйства России. Эти договоры в отличие от обычных трудовых договоров (контрактов) выступают не только в роли регуляторов отношений по применению труда, но и в роли организационно-правовых актов. Они обеспечивают большую самостоятельность и свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей, развитии предприимчивости и воспитании чувства ответственности за судьбу производства. Тем самым принцип свободы договора начинает распространяться также и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

В соответствии со ст. 9 Закона о занятости граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

При этом важно подчеркнуть, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора профессии и возможности профессионального обучения. Граждане имеют также право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.

С позиций эффективной трудовой занятости мы полагаем целесообразным ставить на учет в службе занятости и тех трудоспособных граждан, которые имеют работу, но не удовлетворены характером или условиями труда и намерены сменить место работы. Это придало бы организованный характер стихийному движению рабочей силы.

Впервые в нашем законодательстве (ст. 10 Закона о занятости) легализуется право граждан на профессиональную деятельность в период их пребывания за границей, а также право на самостоятельный поиск работы и трудоустройства за границей. Для этого заключаются межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав, сроки и условия найма. Если учесть возможность свободного выезда наших граждан и благоприятные условия найма и оплаты труда за границей, то можно предвидеть, какое противоречивое значение может иметь зарубежная миграция в нашей стране. Это учитывается, в частности, Федеральной целевой программой содействия занятости населения РФ, которая предусматривает совершенствование правового механизма миграционных и иммиграционных потоков с целью осуществления трудовой деятельности.

Правовое положение граждан на рынке труда и в сфере занятости гарантируется установленным ст. 11 Закона о занятости правом граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц. Это право реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ. При этом важно подчеркнуть, что в вышестоящий орган службы занятости гражданин вправе обратиться с жалобой в любых случаях нарушения его правового положения органами и должностными лицами службы занятости. Что касается обращения с жалобой в суд (к мировому судье), то ее рассмотрение зависит от того, находится ли ее

рассмотрение в компетенции (подведомственности, подсудности) суда (мирового судьи).

В соответствии с п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» к мировому судье как органу первой инстанции гражданин вправе обратиться в случаях отказа работодателя заключить с ним трудовой договор по направлению органов службы занятости (на квотированные рабочие места). Положительное решение суда в этом случае является основанием возникновения трудовых правоотношений.

§ 2. Правовой статус безработного

Наряду с понятием занятых граждан немаловажное значение имеет определение понятия безработного и установление содержания его правового статуса.

Безработными признаются граждане, которые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата[1].

Не могут быть признаны безработными и зарегистрированы в качестве безработных граждане:

а) не достигшие 16-летнего возраста;

б) получающие в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсию по старости (по возрасту), за выслугу лет;

в) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

---

[1] См.: ст. 3 Закона о занятости; п. 1 Закона РФ от 30 апреля 1999 г; п. 16 Порядка регистрации безработных граждан, утвержденного постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. // СЗ РФ. 1997. № 17. Ст. 209.

г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами по вопросам занятости для регистрации их в качестве безработных;

д) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Регистрация безработных граждан осуществляется органами по вопросам занятости *по месту жительства* в следующей последовательности:

а) первичная регистрация безработных граждан;

б) регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;

в) регистрация граждан в качестве безработных;

г) перерегистрация безработных граждан.

По каждому этапу регистрации ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Формы документов по ведению такого учета устанавливаются Рострудом РФ. Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставления информации осуществляется органами по вопросам занятости бесплатно.

а) Первичная регистрация безработных граждан

Эта регистрация осуществляется в целях учета общей численности безработных граждан, обратившихся в органы по вопросам занятости по месту жительства для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости, *без предъявления ими каких-либо документов.*

При первичной регистрации в регистрационных документах указывается: фамилия, имя, отчество обратившегося гражданина, адрес, возраст, пол, образование и краткое содержание предоставленной информации (оказанной услуги) по интересующему его вопросу.

Безработным гражданам при первичной регистрации предоставляется информация: о состоянии рынка труда на соответствующей территории; о наличии вакантных рабочих мест (должностей), об оплате и других условиях труда с целью выбора работы; о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; о порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации и перерегистрации в качестве безработных; о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

б) Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы

При регистрации этой категории безработных граждан они представляют справку о среднем заработке (доходе, денежном до-

вольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке, и предъявляют: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж; документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

Граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие и не имеющие профессии, специальности), предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании. В дополнение к указанным документам инвалиды предъявляют трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда или индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке. Соответствующие документы предъявляют и другие граждане, имеющие ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья.

Указанные выше документы (в полном объеме), представленные в органы по вопросам занятости, дают гражданину право *требовать* регистрации в целях поиска подходящей работы. Органы по вопросам занятости в течение 10 дней со дня регистрации должны по возможности предложить обратившемуся *два* варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности) — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера. При этом не допускается:

направление граждан на рабочие места, находящиеся за пределами транспортной доступности. Транспортная доступность (максимальная удаленность) подходящей работы от места жительства гражданина определяется соответствующими органами местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности (в Санкт-Петербурге, например, она установлена в пределах 1,5 часа, затрачиваемого к месту работы от места жительства);

направление граждан в организации с целью трудоустройства без подтверждения этими организациями наличия у них вакантных рабочих мест (должностей);

приглашение граждан в органы по вопросам занятости чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или с предложением об участии в специальных программах содействия занятости.

В случаях отсутствия подходящей работы безработным гражданам может быть предложена (при их желании) *оплачиваемая общественная работа*. При отсутствии или утрате профессиональных навыков к работе им может быть предложено пройти профессиональную подготовку (переподготовку), повысить квалификацию по направлению органов по вопросам занятости.

На каждого безработного гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, оформляется *личное дело*, в котором производятся соответствующие записи о всех предложениях органов по вопросам занятости, в том числе по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, о направлении на профессиональное обучение, о приглашении граждан в органы по вопросам занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии (об отказе) граждан с предложениями органов по вопросам занятости. Реквизиты личного дела, порядок его ведения и хранения устанавливаются Рострудом.

в) Регистрация граждан в качестве безработных

Будучи зарегистрированными в целях поиска подходящей работы, безработные граждане в установленный день проходят регистрацию в качестве безработных в органах по вопросам занятости и предъявляют следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж; документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

В случаях необходимости граждане представляют дополнительную или уточненную справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке.

Граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании. Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную государственной службой медико-социальной экспертизы. Органы по вопросам занятости имеют право проверять подлинность представленных документов.

Тем, кому в установленном порядке отказано в регистрации безработными, предоставляется право на повторное обращение в органы по вопросам занятости через один месяц со дня отказа (в редакции Федерального закона от 30 апреля 1999 г.), установленного органом по вопросам занятости, для решения вопроса о регистрации их безработными. В случаях отказа гражданину в регистрации его безработным органы по вопросам занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляют его о принятом решении и причинах отказа.

г) Перерегистрация безработных граждан

Такая перерегистрация устанавливается органами по вопросам занятости, но не реже двух раз в месяц. При перерегистрации безработные граждане предъявляют паспорт и трудовую книжку или иные документы, требующиеся для регистрации в качестве безработных. В соответствии с п. 21 Порядка регистрации безра-

ботных от 22 апреля 1997 г. безработные граждане обязаны *активно содействовать* своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать органы по вопросам занятости о своих действиях по вопросам самостоятельного поиска работы и трудоустройства, в том числе о работе временного характера.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется органами по вопросам занятости в следующих случаях: признания в соответствии с законодательством РФ граждан занятыми; прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлениям органов по вопросам занятости с выплатой стипендии; неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный органами по вопросам занятости для регистрации их в качестве безработных; длительной (более месяца) неявки в органы по вопросам занятости без уважительных причин; переезда в другую местность; установления злоупотреблений со стороны граждан (сокрытия заработка (дохода), предоставления документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т. п.); осуждения к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы; назначения в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется на основании *решения* органа по вопросам занятости.

Учитывая, что на практике и в теории при определении понятия «безработный», а также в процессе подыскания гражданам работы возникают трудности с квалификацией ее в качестве *подходящей* или *неподходящей*, Закон о занятости (ст. 4) подробно регламентирует обе эти разновидности работ.

Легально подходящей считается такая работа (в том числе работа временного характера), которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта.

Несколько иные критерии понятия подходящей работы устанавливаются для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности); отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся про-

фессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы. Для них подходящей считается оплачиваемая работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует предварительной подготовки.

По смыслу закона предлагаемая работа признается подходящей, если безработный гражданин с учетом его возраста, состояния здоровья и других особенностей способен ее выполнить, и поэтому он не должен отказываться от предложения.

Подходящей не может считаться работа, если: она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднемесячного заработка гражданина за два последних месяца по последнему месту работы, за исключением некоторых случаев.

Устанавливая право безработного на подыскание подходящей работы, действующее законодательство предусматривает и ряд его обязанностей, а также ответственность за совершение противоправных действий.

Основной обязанностью безработного, как известно, является периодическая *перерегистрация* не реже двух раз в месяц в установленные службой занятости сроки (ст. 31 Закона о занятости). Если безработный без уважительных причин не является более месяца в органы службы занятости для перерегистрации, ему прекращается выплата пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного (ст. 35 Закона о занятости). Безработный обязан сообщать органу службы занятости *о поступлении на работу* (постоянную, временную, сезонную). При попытке получения либо получении пособия по безработице *обманным* путем безработному прекращается выплата пособия и он снимается с учета в качестве безработного.

Ответственность в виде *приостановления* выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев возможна в следующих случаях:

отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

увольнения с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

нарушения безработным условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органа службы занятости.

Следует иметь в виду, что период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж (п. 3 ст. 35 Закона о занятости).

Ответственность в виде *сокращения размера пособия* на 25% на срок до одного месяца может быть установлена в следующих случаях:

неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу или на профессиональное обучение (п. 5 ст. 35 Закона о занятости).

Важно отметить, что решение о прекращении, приостановке или снижении размера пособия принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

Правовое положение (статус) безработного предусматривает включение не только прав, обязанностей и ответственности, но и *гарантии материальной и социальной поддержки безработного.*

Статья 36 Закона о занятости регулирует порядок оказания материальной и иной помощи безработным. Она предусматривает, в частности, что безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока, а также лицам, находящимся на содержании безработного, органами службы занятости может оказываться в период его безработицы материальная и иная помощь, включая дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

При этом следует иметь в виду, что к лицам, находящимся на содержании безработного, относятся лица, не достигшие 18 лет (учащиеся — 24 лет), проживающие на средства безработного гражданина, не имеющие самостоятельного источника дохода и состоящие с ним в родстве. Поскольку Закон о занятости и последующее законодательство не устанавливает в данном случае степень родства, следует полагать, что речь идет *о родстве в широком смысле слова*, а не о близких родственниках.

К лицам, находящимся на содержании безработного, *не относятся* лица: получающие стипендии, пенсии и пособия по безработице; находящиеся на государственном содержании (учащиеся профтехучилищ, воспитанники детских домов и домов ребенка); учащиеся специальных школ и дети, находящиеся в домах-интернатах при школах с полным государственным обеспечением.

Органы службы занятости при необходимости могут оказывать материальную помощь гражданам, направленным ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Закон о занятости (ст. 28) устанавливает перечень социальной поддержки, которую гарантирует в настоящее время государство.

В этом перечне на первом месте стоит *выплата пособия по безработице*. Кроме того, в перечне указаны и другие гарантии социальной поддержки безработных. Среди них: выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости; возможность участия в оплачиваемых общественных работах; возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости; оплата в размере причитающегося пособия по безработице (стипендии) периода временной нетрудоспособности гражданам, потерявшим работу и заработок в течение 12 месяцев, предшествовавших официальному признанию их безработными, но не свыше 30 календарных дней в течение 12-месячного периода безработицы или всего периода обучения по направлению органов службы занятости.

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей, *не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.*

В соответствии с п. 3 ст. 28 Закона о занятости все виды пособий и других выплат безработным подлежат индексации в установленном законом порядке.

§ 3. Пособия по безработице

Основу материального положения безработного составляет пособие по безработице, установленное и гарантированное государством.

Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или

на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

Во всех иных случаях пособие по безработице устанавливается *в размере минимальной оплаты труда.* Здесь имеются в виду: а) граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие); б) не имеющие профессии (специальности); в) стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; г) граждане, уволенные из организации в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшие в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель.

Размер пособия по безработице гражданам устанавливается:

в первые три месяца безработицы — в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;

в следующие четыре месяца — в размере 60%;

в дальнейшем — в размере 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не выше уровня средней заработной платы, сложившегося в регионе (субъекте РФ).

Аналогичный порядок определения размера пособия по безработице установлен для лиц, уволенных с военной службы и из органов внутренних дел (ст. 33 Закона о занятости).

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на половину минимального размера оплаты труда на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать полуторакратной величины установленного законом минимального размера оплаты труда. В случае, если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей (п. 3 ст. 30 Закона о занятости).

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, пособие по безработице устанавливается с учетом районного коэффициента. При этом средняя заработная плата для начисления пособия по безработице рассчитывается без учета районного коэффициента к заработной плате.

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается *дополнительное пособие*:

постоянно проживающим на территории зоны проживания с правом на отселение — в размере установленного законом минимального размера оплаты труда;

постоянно проживающим в зоне отселения до их переселения в другие районы — в двукратном размере установленного законом минимального размера оплаты труда.

Финансирование расходов, связанных с выплатой к пособию по безработице дополнительного пособия, осуществляется за счет средств федерального бюджета.

В соответствии с приговором или решением суда с пособия по безработице производятся все виды удержаний (алименты, возмещение ущерба и другие удержания), но не более 50% получаемого пособия по безработице (п. 6 ст. 30 Закона о занятости).

Условия и сроки выплаты пособия по безработице. Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными. В соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается начиная с первого дня по истечении указанного периода. При этом важно отметить, что решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным (ст. 3, п. 2 ст. 31 Закона о занятости).

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости.

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на *повторное* получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда.

Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособия или предусматривать условия продления их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Статья 32 Закона о занятости установила порядок *продления* сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию по старости (по возрасту). Указанные граждане, если они не достигли пенсионного возраста, имеют право на то, чтобы продолжительность периода выплаты пособия по безработице была увеличена им сверх установленных 12 меся-

цев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию.

Расходы, связанные с досрочным выходом на пенсию, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда РФ.

§ 4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Содействие работодателей занятости населения осуществляется в различных формах. Главной из них следует признать *соблюдение условий договоров*, регулирующих трудовые отношения. Неукоснительное соблюдение работодателем условий трудовых договоров способствует стабилизации трудовых отношений, сокращению текучести рабочей силы.

Кроме того, содействие занятости обеспечивается:

а) реализацией положений коллективных договоров и соглашений по защите трудящихся в случае приостановки производства или увольнения работников;

б) оказанием помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлением дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;

в) созданием условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;

г) разработкой и реализацией социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

д) соблюдением установлений *квоты* для трудоустройства социально не защищенных граждан;

е) трудоустройством определенного органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления числа

граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервированием отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан (п. 1 ст. 25 Закона о занятости).

Правовой обязанностью работодателей является ежемесячное представление органам службы занятости:

сведений о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении в фонд занятости обязательных страховых взносов и внесении обязательной платы при невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Следует иметь в виду, что работодатели *полностью* возмещают затраты органов службы занятости на создание рабочих мест (специальных рабочих мест) и профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации. При невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят обязательную плату за каждого нетрудоустроенного в рамках квоты.

Порядок и размеры внесения данной обязательной платы устанавливаются Правительством РФ (п. 5 ст. 25 Закона о занятости).

В случае *отказа* в приеме на работу без уважительных причин заявленных выпускников учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования организации производят целевые финансовые отчисления в размере среднего заработка работника данной категории за год.

Если работодатель *принимает* на работу гражданина, направленного службой занятости, он в 5-дневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. При *отказе* в приеме на работу работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Трудовое законодательство в целях поощрения работодателей, активно сотрудничающих с органами службы занятости, предусматривает для них ряд льгот и преимуществ.

1. Если работодатели трудоустраивают на работу *сверх* установленной минимальной численности выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, а также граждан, особо нуждающихся

в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, то они имеют право на *налоговые льготы*, установленные налоговым законодательством РФ.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости *бесплатную* информацию о состоянии рынка труда (п. 3 ст. 26 Закона о занятости).

3. Органы службы занятости при необходимости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на *опережающее обеспечение граждан, высвобождаемых из организаций*, в целях обеспечения их занятости, а также на организацию принятых на работу граждан, высвобожденных из других организаций.

4. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке (п. 5 ст. 26 Закона о занятости).

В решении проблемы занятости населения наряду с органами службы занятости и работодателями активную роль призвано сыграть *государство, его политика в области содействия занятости населения*. При этом важно подчеркнуть, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан, нацеленную на *полную, продуктивную и свободно избранную занятость*.

Государственная политика в области содействия занятости направлена на *развитие трудовых ресурсов*, обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор граждан, осуществляемый в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду (п. 2 ст. 5 Закона о занятости).

Особое внимание при этом уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, граждане, имеющие на содержании лиц, которым необходимы постоянный уход, помощь или надзор; *лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь* в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста — за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф).

Одной из важнейших задач государства является *предупреждение массовой и сокращение длительной (более 1 года) безработицы*.

В соответствии со ст. 5 Закона о занятости к числу актуальных направлений государственной политики в области занятости относятся:

поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

координация деятельности государственных органов, профсоюзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;

обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств РФ с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан РФ за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдение международных норм трудового права.

Законодательство РФ о занятости населения распространяется не только на граждан России, но и на иностранных граждан, а также на лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами. Например, наличие гражданства иностранного государства является, как правило, препятствием принятию его на государственную службу, за исключением случаев, когда доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями. Следует иметь в виду, что в осуществлении государственной политики в области содействия занятости населения принимают участие органы государственной власти всех уровней.

К полномочиям *федеральных* органов государственной власти относятся:

реализация основных направлений государственной политики в области содействия занятости населения, предупреждения массовой безработицы на территории РФ;

принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих общие принципы государственной политики в сфере занятости населения;

разработка и финансовое обеспечение федеральных целевых программ в области содействия занятости населения;

формирование и контроль за целевым использованием средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения;

определение минимальных и обязательных в РФ норм социальной и экономической защищенности граждан от безработицы;

координация деятельности органов государственной власти субъектов РФ *по вопросам занятости населения*;

привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы и ее использование в порядке, определяемом законодательством (ст. 17 Закона о занятости);

формирование основных принципов социальной защиты работников несостоятельных организаций и организаций, осуществляющих структурные изменения производства.

К полномочиям органов государственной власти *субъектов РФ* относятся:

решение в полном объеме вопросов, связанных с разработкой и осуществлением государственной политики содействия занятости населения с учетом национальных, культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

обеспечение реализации прав граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Законодательством субъектов РФ, решениями органов местного самоуправления, а также коллективными договорами и соглашениями могут предусматриваться *иные не противоречащие Закону о занятости* условия и порядок выплаты пособия по безработице, прохождения безработными перерегистрации, уточнения приведенного в ст. 4 данного Закона определения подходящей работы, *усиливающие социальную защищенность граждан*, включая продление сроков выплаты и увеличение размеров пособия по безработице, вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах, а также стипендии в период обучения за счет средств субъектов РФ (п. 3 ст. 7 Закона о занятости).

При массовом высвобождении работников и затруднениях в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников могут *приостановить* на срок до шести месяцев решение о высвобождении работников или принять решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов (п. 4 ст. 7 Закона о занятости).

Организация общественных работ. Органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют *в целях обеспечения временной занятости* населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — с другими организациями. В соответствии с Положением об организации общественных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г., лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до шести месяцев.

Преимущественным правом на заключение таких договоров пользуются: а) безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев; б) безработные граждане, отнесенные к категории недостаточно защищенных в социальном отношении, если по состоянию здоровья они могут выполнять общественные работы[1].

Труд граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством РФ. Постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. «О мерах по поддержанию занятости населения»[2] считает организацию и развитие общественных работ важнейшим направлением деятельности в сфере поддержания занятости населения.

Участвующим в общественных работах безработным гражданам устанавливаются *доплаты* к заработку в размере причитавшегося им пособия по безработице. При этом со дня заключения срочного трудового договора на участие в общественных работах максимальный период предоставления доплат в суммарном исчислении не должен превышать шести месяцев.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов РФ.

§ 5. Трудоустройство граждан

Правовая организация трудоустройства. Законодательство РФ предусматривает не только обеспечение занятости, но и гарантии реализации права граждан на труд. И это естественно, ибо занятость и трудоустройство необходимо рассматривать «в связке» как в организационном, так и в правовом отношении.

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на Федеральную службу по труду и занятости населения. В настоящее время эта служба организационно подчинена Минздравсоцразвития. Совместными решениями представительных и исполнительных органов власти с участием вышестоящих органов службы труда и занятости могут создаваться межтерриториальные службы труда и занятости. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

---

[1] СЗ РФ. 1997. № 29. Ст. 3533. См. также: постановление Правительства РФ от 12 ноября 1999 г. «О внесении изменений и дополнений в Положение об организации общественных работ» // РГ. 1999. 24 нояб.

[2] РГ. 1999. 6 июля.

Статья 19 Закона о занятости предусматривает деятельность юридических лиц по оказанию услуг в содействии занятости безработным гражданам и незанятому населению на основании лицензий, выдаваемых органами исполнительной власти субъектов РФ при наличии заключения органов службы занятости.

Находящиеся в ведении Федеральной службы труда и занятости органы трудоустройства призваны выполнять *посреднические* функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако предусмотрено право местных органов государственной власти устанавливать определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т. п.). Квотирование рабочих мест в организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, осуществляется на основе Рекомендаций, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г.[1]

Акт направления на работу, принятый органом трудоустройства, как отмечалось ранее, имеет двоякую юридическую силу: в одних случаях он рекомендует (но не обязывает) принять гражданина на работу, в других (прямо предусмотренных законом) — порождает обязанность работодателя заключить с трудоустраиваемым трудовой договор (контракт). Отказ в приеме на работу и на профессиональное обучение лиц, направленных в счет квоты, может быть обжалован в судебном порядке. При отказе в приеме на работу заключивших договоры (контракты) выпускников вузов, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений работодатель обязан производить целевые финансовые отчисления в размере среднего заработка работника данной категории за год. Неисполнение этой обязанности может повлечь для работодателя привлечение к административной ответственности в виде штрафа, налагаемого в судебном порядке.

Завершение процесса трудоустройства связывается с соглашением между трудоустраиваемым гражданином и работодателем, которое непосредственно предшествует трудовым правоотношениям и как бы заранее предопределяет их содержание и характер. Возникают указанные правоотношения с получением гражданином от органа трудоустройства направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю.

Направление органа трудоустройства здесь следует рассматривать не только как правовой акт, адресованный руководителю, но и как желание (волеизъявление) гражданина заключить трудовой (ученический) договор (контракт) с конкретным работодателем.

---

[1] См.: Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 3.

При этом, как указывалось выше, направление предоставляет трудоустраиваемому в определенных случаях право требовать заключения трудового или ученического договора. Направление, следовательно, конкретизирует право на труд и придает ему притязательный характер еще до того, как оно будет реализовано в трудовом правоотношении.

Акт направления на работу (профессиональное обучение) во многом предопределяет содержание соглашения гражданина с работодателем в процессе трудоустройства. В нем не только отражается предписание (рекомендация) принять гражданина на работу, но и указывается, по какой профессии, специальности, квалификации. Таким образом, для гражданина и работодателя направление строго очерчивает объем прав и обязанностей, составляющих содержание правоотношений по трудоустройству.

Прекращение трудоустройства, как отмечалось выше, обычно связывается с заключением трудового либо ученического договора, т. е. с возникновением трудовых либо ученических правоотношений. Однако не исключено прекращение трудоустройства и до заключения указанных договоров. Это всегда может иметь место по инициативе трудоустраиваемого, а в отдельных случаях и работодателя (например, при обнаружении, что по деловым качествам или по состоянию здоровья трудоустраиваемый не подходит для работы, указанной в направлении, а предоставить ему другую работу нет возможности или он не желает получить другую работу).

Особенности трудоустройства инвалидов. Эти особенности связаны с установлением для инвалидов дополнительных гарантий их трудовой занятости. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г.[1] «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрел систему мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Они сводятся к следующему:

государство предусматривает осуществление *льготной* финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов;

предусматривается установление *квот* для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

резервируются рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

стимулируется создание организациями *дополнительных* рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

создаются условия труда в соответствии с индивидуальными программами *реабилитации* инвалидов;

---

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

создаются условия для *предпринимательской* деятельности инвалидов;

организуется *обучение* инвалидов новым профессиям.

Статья 21 указанного выше Федерального закона от 24 ноября 1995 г. предусмотрела *порядок установления квоты* для приема на работу инвалидов.

Организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Органы исполнительной власти субъектов РФ вправе устанавливать более высокую квоту для приема на работу инвалидов. Эти же органы утверждают порядок определения квоты.

При невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели вносят обязательную плату в установленном размере за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов.

По представлению Федеральной службы труда и занятости России указанные суммы перечисляются организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности на создание рабочих мест для инвалидов сверх утвержденной квоты, а также общественным объединениям инвалидов на создание специализированных предприятий (цехов, участков), применяющих труд инвалидов.

Важно иметь в виду, что законодательство (ст. 22 Закона РФ от 24 ноября 1995 г.) предусматривает порядок создания *специальных рабочих мест* для трудоустройства инвалидов. Они создаются за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ. Однако специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, создаются *за счет средств работодателей*, обязанных возмещать вред, причиненный работникам при исполнении ими трудовых обязанностей.

Руководители организаций, нарушающие порядок внесения обязательной платы, несут ответственность в виде уплаты штрафа: за *сокрытие или занижение обязательной платы* — в размере скрытой или недовнесенной суммы, а в случае отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты — в размере стоимости рабочего места, определяемой органами исполнительной власти субъектов РФ. Суммы штрафов взыскиваются в бесспорном порядке органами Государственной налоговой службы РФ. Уплата штрафа не освобождает их от внесения задолженности (п. 3 ст. 24 Закона от 24 ноября 1995 г.).

Особенности трудоустройства молодежи. Эти особенности связаны с установлением дополнительных гарантий реализации права на труд несовершеннолетних граждан, лиц, окончивших общеобразовательные школы, учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г.[1] существенно изменил редакцию статей, регулирующих трудоустройство молодежи. Эти изменения и дополнения касаются, в частности, установления вместо шестнадцатилетнего *пятнадцатилетнего* возраста для приема на работу. Для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения, в свободное от учебы время, с согласия родителей, усыновителей или попечителей, могут приниматься на работу граждане по достижении ими 14 лет.

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Список работ, на которых запрещается труд молодежи моложе 18 лет, утверждается Правительством РФ.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. дал новую редакцию статье, регулирующей квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи. Согласно этой статье работодатель *обязан* принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и др.), *направляемых органами государственной службы труда и занятости* в порядке трудоустройства, *в счет квоты*, устанавливаемой органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в ч. 1 данной статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ.

Следует полагать, что с принятием ТК РФ (см. ст. 272) указанные особенности трудоустройства молодежи не утратили своего значения.

Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квали-

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4564.

фикацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями.

Органы исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения и органы Федеральной службы по труду и занятости, оказывают содействие в трудоустройстве выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации. По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может оказываться негосударственными службами занятости.

Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с указанными выше договорами (контрактами) может быть обжалован ими в суд. За такой отказ работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ.

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, который осуществляется за счет работодателя.

Глава 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. Понятие и содержание трудового договора

Легальное определение понятия трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. Согласно этому определению, *трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалифик ации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.*

Однако это определение, как, впрочем, и любое определение того или иного понятия, нельзя считать полным, адекватно выражающим его содержание и значение. Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: во-первых, как форму реализации права граждан на труд; во-вторых, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения; в-третьих, как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения[1]. Рассмотрим каждый из этих аспектов в отдельности.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан подыскать подходящую для себя работу и волеизъявлении работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд (ст. 37 Конституции РФ), которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: заключение трудового договора; вступление-прием в члены кооперативной организации или акционерного общества; поступление на государственную службу; индивидуальная и частнопредпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), в других — зависит от согласия работодателя — другой стороны трудового договора, в третьих — обусловливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать *главной* формой, ибо

---

[1] См.: Советское трудовое право: учеб. пособие / под ред. О. В. Смирнова. М., 1991. С. 160.

именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического *регулятора*. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т. е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон — работника и работодателя.

Согласно ст. 57 ТК РФ существенными условиями трудового договора являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

права и обязанности работника;

права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

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

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия 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, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Учитывая неоднозначность и многообразие существующих условий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них 2 группы условий: необходимые и факультативные. *Необходимые* (или конститутивные) — это такие условия, которые обязательно должны содержаться в любом трудовом договоре. Отсутствие их свидетельствует об отсутствии самого трудового договора. *Факультативные* же условия не являются обязательно присущими ему, они могут составлять, а могут и не составлять конкретное содержание трудового договора.

К необходимым условиям современного трудового договора относятся: место работы, род работы (трудовая функция), время начала работы, оплата труда работника. К факультативным условиям относятся все остальные условия, например: условие об испытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего времени, о неразглашении коммерческой тайны и т. п.

Следует полагать, что как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно влечь определенные правовые последствия. Однако необходимые условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении них стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить и о заключении трудового договора. Факультативные условия не предполагают такого жесткого взаимного согласования. Стороны могут включать или не включать эти условия в содержание трудового договора. Но если одна из сторон заявляет о безусловной необходимости достижения по тем или иным факультативным условиям взаимного согласования, то такие факультатив-

ные условия следует рассматривать *как существенные, влияющие на судьбу самого договора*. Например, если работодатель выдвигает условие об испытании при приеме на работу, то оно становится именно таким условием трудового договора, и он не может считаться заключенным, если стороны не достигли соглашения в отношении этого условия. Или, например, если при поступлении на работу гражданин настаивает, чтобы в трудовой договор было включено условие об особом для него режиме рабочего времени, а работодатель не возражает против этого, то указанное факультативное условие, включенное в содержание трудового договора, становится существенным и не может односторонне (по воле работодателя) быть изменено или изъято из содержания трудового договора на том основании, что указанное условие не относится к числу необходимых (конститутивных).

Рассмотрим теперь, какими факторами характеризуются необходимые (конститутивные) условия трудового договора.

Место работы. Будучи необходимым условием всякого трудового договора, оно определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Иногда для некоторых категорий работников в силу специальных нормативных актов место работы суживается до понятия «рабочее место». Например, место работы машинистов тепловозов и электровозов, их помощников, а также шоферов устанавливается в трудовом договоре применительно к типу или виду транспортных средств. Поскольку место работы является необходимым договорным условием, его изменение возможно только по взаимному письменному согласию сторон.

Род работы (трудовая функция) работника определяется с учетом специальности, квалификации и должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. Так же, как и место работы, род работы остается, как правило, неизменным на все время действия трудового договора. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В установленной законом стабильности места и рода работы находят выражение принципы устойчивости трудовых правоотношений и определенности трудовой функции[1]. Отступление от общих положений возможно лишь как временная мера в случаях, прямо

[1] См. главу 2 данного учебника.

предусмотренных законом, например при производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ). Перевод на другую постоянную работу без согласия работника действующее трудовое законодательство вообще не предусматривает, ибо это будет означать принуждение к труду, которое, как известно, запрещено.

Достигнутое при заключении трудового договора соглашение о трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанностей работника, поскольку законодательство связывает с ней продолжительность рабочего времени, отпусков, размер оплаты труда, различного рода льготы и преимущества. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируются применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей и квалификаций (разрядов). Поэтому трудовая функция работника, например, может быть определена при заключении трудового договора следующим образом: токарь 5-го разряда, шофер II класса, бухгалтер расчетного отдела и т. п.

Трудовая функция *государственных служащих* имеет свои специфические особенности и определяется характером государственной должности, которую они будут занимать. *Государственная должность* — должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также в иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. Таким образом, понятие государственной должности по объему шире понятия трудовой функции государственного служащего.

Род работы (трудовая функция) государственного служащего зависит от того, какую *государственную* должность он занимает. Перечень государственных должностей дается в реестре таких должностей, который предусматривает три их разновидности (категории):

1) государственные должности категории «А» — Президент РФ, Председатель Правительства РФ, председатели палат Федерального Собрания РФ, руководители органов законодательной и исполнительной власти субъектов РФ, депутаты, министры, судьи и другие должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами (государственные должности РФ), конституциями, уставами субъектов РФ (государственные должности субъектов РФ) для *непосредственного* исполнения полномочий государственных органов;

2) государственные должности категории «Б» — учреждаются в установленном законодательством РФ порядке *для непосредст-*

венного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории «А»;

3) государственные должности категории «В» — учреждаются государственными органами *для исполнения и обеспечения их полномочий.*

Федеральный закон *под государственной службой понимает профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.* При этом к государственной службе относится исполнение должностных обязанностей лицами, замещающими государственные должности категорий «Б» и «В». Государственная служба на государственных должностях категории «Б» ограничена сроком, на который назначаются или избираются соответствующие лица, замещающие государственные должности категории «А».

В целях технического обеспечения деятельности государственных органов в их штатное расписание могут включаться должности, не относящиеся к государственным должностям, и, следовательно, к ним не будут применяться особые правила толкования содержания их трудовой функции. Таким образом, говоря о трудовой функции государственных служащих, следует руководствоваться принципом, согласно которому на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 31 июля 1995 г. (п. 3 ст. 4), а также Федеральным законом от 7 июля 2004 г. (РГ. 2004. 31 июля).

Время начала работы. Это необходимое условие трудового договора имеет существенное значение для осуществления трудовых правоотношений, поскольку именно с ним связана фактическая реализация права граждан на труд. С этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента, например в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п. Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу, или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата.

Было бы, однако, неправильно полагать, что до наступления срока начала работы трудовой договор не действует, права и обязанности у сторон не возникают. На самом деле договор вступает в силу, считается заключенным с момента достижения соглашения *по всем* необходимым (конститутивным) условиям, в том числе и по поводу срока начала работы. Речь, таким образом, идет о достижении соглашения относительно времени начала работы, а не о фактическом наступлении этого срока. Из сказанного вытекает вывод, что уже с момента заключения трудового договора возникают взаимные права и обязанности сторон, в частности,

работник вправе требовать фактического предоставления именно той работы и в тот срок, которые обусловлены договором; администрация (работодатель) именно к этому сроку обязана обеспечить его работой по соответствующей специальности, квалификации либо должности, и, естественно, до наступления этого срока администрация (работодатель) ни при каких обстоятельствах не должна принимать на эту работу другое лицо.

Отдельные авторы не относят время начала работы к необходимым условиям трудового договора[1]. При этом они в качестве аргумента ссылаются на положение о том, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Но ведь в данном случае фактическое допущение следует рассматривать как разновидность согласованного волеизъявления сторон о времени начала работы, поскольку законодатель не имеет в виду здесь какого-то «произвольного» допуска к работе. Таким образом, соглашение о моменте начала работы — необходимое условие трудового договора. Без него трудовой договор нельзя считать «зрелым», ибо он лишен необходимой конкретности и определенности.

Оплата труда работника. Переход к рыночному характеру трудовых отношений существенно меняет метод правового регулирования заработной платы. Централизованное регулирование посредством установления единых и типовых тарифных ставок и должностных окладов уступает место локальному и индивидуально-договорному методу регулирования оплаты труда. В соответствии со ст. 143 ТК РФ при оплате труда работников могут применяться тарифные ставки, оклады, а также *бестарифная* система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Следует полагать, что в условиях рынка труда при заключении трудового договора работник не может быть лишен возможности лично договариваться с работодателем об условиях оплаты его труда. Такое положение вещей противоречило бы принципу свободы трудового договора. При этом установленные в централизованном, отраслевом или локальном порядке гарантии (минимальный размер заработной платы, тарифы, поощрительные выплаты и т. п.) играют здесь роль «ориентиров» и не связывают волю сторон трудового договора. Недействительны лишь те условия до-

[1] См., например: *Сыроватская Л. А.* Трудовое право: учеб. М., 1998. С. 149.

говора, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде (ст. 73 ТК РФ).

Все сказанное выше дает основание полагать, что условие об оплате труда при заключении трудового договора должно рассматриваться в качестве необходимого (конститутивного) условия, и если стороны по нему не пришли к соглашению, трудовой договор не может считаться заключенным. Иначе говоря, в нынешней правоприменительной практике это условие нужно рассматривать не как установленное законом, а как принятое по соглашению сторон трудового договора. Поскольку условие об оплате труда является конститутивным, присущим любому трудовому договору, оно не может характеризоваться и как факультативное.

§ 2. Общий порядок заключения трудовых договоров

Трудовое законодательство предъявляет единые требования к порядку заключения трудовых договоров. Эти требования содержатся в ст. 63—71 ТК РФ.

Согласно ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. С 1 января 2004 г. в соответствии с постановлением Правительства РФ на территории России введен новый образец трудовых книжек и вкладыша в них. При этом все трудовые книжки, хранящиеся в отделах кадров организаций или на руках, остаются действительными. Бланки нового образца используются в тех случаях, когда трудовая книжка выписывается впервые[1];

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и по-

[1] При отсутствии у поступающего на работу лица трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Статья 66 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) исключает обязанность по ведению трудовых книжек для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

становлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации, который предъявляется работнику под расписку. Трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между работодателями, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Вышесказанное дает основание полагать, что момент заключения трудового договора и момент его оформления — понятия неравнозначные и не совпадающие во времени. Первое всегда предшествует второму. Следовательно, трудовые правоотношения могут возникать и практически возникают до официального приема на работу, т. е. до издания руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). И хотя на практике иногда трудно бывает доказать факт заключения договора, но это вовсе не должно влиять на правовую сторону дела. В спорных случаях компетентные органы могут воспользоваться, например, показаниями свидетелей, фактическим исполнением трудовых обязанностей и т. п.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Таким образом, последующее оформление уже заключенного трудового договора не влияет на его правовую значимость как фактора (основания), с которым связываются возникновение трудовых правоотношений и реализация права граждан на труд. Граждане (работники) не могут нести ответственность за упу-

шения администрации (работодателя) по оформлению их приема на работу.

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

При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. В соответствии с п. 10 постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.)[1].

Под деловыми качествам 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).

Администрация организации (работодатель) обязана при заключении трудового договора ознакомить работника с коллективным договором и иными локальными нормативными актами, регулирующими его труд. Ответственность за надлежащее выполнение порядка заключения трудового договора во всех случаях несет руководитель организации.

Законодательство запрещает совместную службу на одном и том же государственном или муниципальном предприятии,

[1] См.: РГ. 2004. 8 апр.

в органах государственной власти и местного самоуправления лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого правила могут устанавливаться и в действительности установлены Правительством РФ для некоторых категорий работников (например, для врачей, учителей сельской местности, научных сотрудников).

Довольно жесткие ограничения установлены действующим законодательством для лиц, поступающих на государственную службу. Так, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» гражданин не может быть принят на государственную службу при наличии следующих обстоятельств: а) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; б) лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу; в) наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей; отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений; близкого родства или свойства; наличия иностранного гражданства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями.

Лица, принятые на службу с нарушением установленных правил, а равно лица, ранее принятые на службу, оставление которых противоречит названным правилам, подлежат переводу (с их согласия) на другую работу или увольнению.

Приему граждан на работу в некоторых случаях предшествует *обязательный медицинский осмотр*. Так, согласно ст. 69 ТК РФ, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при приеме на работу подлежат лица до 18 лет. Работники, занятые на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 18 лет — ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного (за счет работодателя) медицинско-

го осмотра и в дальнейшем до достижения ими возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательный медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности и т. п.

Если у работодателя возникают сомнения в деловых качествах и способностях принимаемого на работу работника, то по согласованию сторон может быть установлено *испытание при приеме на работу*. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу (ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на работника распространяются положения законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для *руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров* и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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 этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

С 1 января 1996 г. замещение вакантных государственных должностей государственной службы осуществляется *по конкурсу*. По идее законодателя, конкурс на замещение вакантных государственных должностей призван обеспечить право граждан на равный доступ к государственной службе. При этом государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент его проведения.

Согласно Основам государственной службы от 31 июля 1995 г., конкурс может проводиться в двух формах: 1) конкурс документов; 2) конкурс-испытание. Первая форма предусмотрена для замещения вакансий старших государственных должностей государственной службы. Вторая форма проводится при замещении вакантных государственных должностей для лиц, претендующих соответственно на ведущие государственные должности, главные государственные должности и высшие государственные должности государственной службы.

Для проведения конкурса Советом по вопросам государственной службы при Президенте РФ формируются: конкурсная комиссия (когда речь идет о конкурсе документов) и *государственная* конкурсная комиссия (когда речь идет о конкурсе-испытании). Конкурсная комиссия оценивает участников конкурса документов на основании дипломов (свидетельств) об образовании, о прохождении государственной службы и о другой трудовой деятельности, а также на основании рекомендаций, результатов тестирования, других документов, представляемых по решению соответствующих органов по вопросам государственной службы. Государственная конкурсная комиссия проводит конкурс-испытание, который может включать прохождение испытания на соответствующей государственной должности и завершается *государственным квалификационным экзаменом*.

О результатах конкурса каждому участнику сообщается в письменной форме в течение месяца со дня его завершения. Решение конкурсной (государственной конкурсной) комиссии является основанием для назначения на соответствующую государ-

ственную должность государственной службы либо отказа в таком назначении.

Как уже отмечалось ранее, работодатель может отказать в приеме на вакантное рабочее место (должность) главным образом по деловым качествам, а также по некоторым другим основаниям, прямо предусмотренным действующим законодательством. Сведения о трудовой деятельности поступающего на работу содержатся в основном документе работника — *трудовой книжке*, которая является своеобразным трудовым паспортом работника.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Сведения о работе — важный элемент содержания трудовой книжки. В этом разделе указывается наименование цеха, отдела, подразделения, участка производства, а также характер работы: профессия, специальность или должность, присвоенный разряд, класс и т. п. Записи о наименовании работы, профессии или должности, на которую принят работник, производятся: для рабочих — в соответствии с наименованиями профессий, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС); для служащих — в соответствии с Тарифно-квалификационным справочником должностей служащих (ТКС) или в соответствии со штатным расписанием. Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, звание), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись. Отмечается в трудовой книжке и работа в составе специализированных или комплексных бригад с одновременным указанием совмещения нескольких профессий.

Содержание трудовой книжки, таким образом, включает практически все необходимые сведения, дающие работодателю возможность судить о деловых качествах поступающего на работу работника.

§ 3. Отдельные виды трудовых договоров

Как отмечалось ранее, понятие трудового договора предполагает его легальные разновидности. При этом трудовое законодательство предусматривает и признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения.

В зависимости от *срока* трудовые договоры подразделяются на договоры, заключаемые на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет; на время выполнения определенной работы; на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы; на время выполнения сезонных работ.

Трудовые договоры, заключаемые на *неопределенный срок*,— это типичный вид указанных договоров. Они всегда презюмируются, если стороны особо не оговорили срочный характер будущей работы. Предполагается, что с таким договором связана *постоянная* работа, не ограниченная каким-либо сроком.

Срочные трудовые договоры не являются типичными. Они заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Примерный перечень срочных трудовых договоров дан в ст. 59 ТК РФ.

Среди срочных договоров определенное распространение имеют трудовые договоры с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев (глава 45 ТК РФ), и трудовые договоры на время выполнения сезонных работ (глава 46 ТК РФ). При заключении трудового договора с таким работником, а также в приказе (распоряжении) о приеме на работу обязательно должно быть указано, что данный работник принимается на временную работу, либо указан конкретный срок работы. При приеме на сезонные работы трудовой договор заключается на сезон. *Сезонными* признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются в течение определенного периода года (сезона), но не свыше шести месяцев (ст. 293 ТК РФ).

Лица, принимаемые на временную и сезонную работу, должны быть заранее предупреждены об этом при заключении трудового договора, в противном случае договор с ними будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок. При приеме на работу в качестве временных работников испытание на предмет их

пригодности к будущей работе не устанавливается, а для сезонных работников оно не может быть более двух недель (ст. 294 ТК РФ).

Среди указанного в ст. 59 ТК РФ перечня названы некоторые разновидности, имеющие важное принципиальное значение для современного рынка труда. К ним, в частности, относятся заключаемые по соглашению сторон срочные трудовые договоры с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек).

Определенной новеллой в этом перечне являются срочные трудовые договоры заключаемые с лицами, *обучающимися по очной форме обучения* и с лицами, *поступающими на работу по совместительству*. Дело в том, что указанные формулировки, предусмотренные в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г., «обновили» форму обучения с дневной на очную и распространили возможность заключения срочных трудовых договоров по совместительству не только на лиц, работающих в данной организации, но и на поступающих на работу по совместительству в другую организацию.

Трудовой договор о работе по совместительству (ст. 282 ТК РФ). *Под совместительством понимается выполнение, кроме основной, другой регулярной платной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.* Оно предполагает заключение двух трудовых договоров: по основной и совмещаемой работе. Совместительство обычно практикуется в случаях, когда нет возможности принять на свободную должность (рабочее место) работника соответствующей квалификации, не занятого на другой работе, и если на работе по совместительству не требуется нагрузка в течение полного рабочего дня (смены).

Совместительство может быть двух видов: внутри одной организации и внешнее (в другой организации). Рабочее время совместителей ограничивается 4 часами в день и 16 часами в неделю.

В настоящее время никаких разрешений для заключения трудового договора в порядке внешнего совместительства не требуется. Круг лиц, с которыми могут заключаться трудовые договоры о работе по совместительству, в последнее время значительно расширен. Совместительство может быть ограничено лишь актом администрации, согласованным с профкомом предприятия, в отношении работников, занятых на вредных и тяжелых условиях труда, на работах с напряженным рабочим режимом и т. п.

Трудовые договоры о совместительстве не заключаются с несовершеннолетними (до 18 лет), на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная

работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Ограничения совместительства касаются и государственных служащих. Они не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов РФ, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему (см. ст. 11 Основ государственной службы РФ).

Следует полагать, что совмещение профессий (должностей), как и другие дополнительные работы (в отличие от совместительства) не оформляются в виде второго трудового договора и выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) для основной работы работника.

Статья 60^2 ТК РФ устанавливает правило, согласно которому поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. При этом такая работа осуществляется без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную плату и может быть поручена как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Сторонам (работнику и работодателю) предоставлено право досрочно отказаться от условия выполнения дополнительной работы. Для этого они должны предупредить другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня об отказе от выполнения дополнительной работы. По истечении указанного срока стороны *фактически* освобождаются от обязательств, связанных с этой работой.

Трудовые договоры с надомниками (ст. 310 ТК РФ). Работодатель вправе по своему усмотрению организовать труд на своем предприятии. В необходимых случаях он может заключить трудовой договор с лицами, предпочитающими по каким-либо причинам работать на дому. Надомниками считаются работники, которые заключили трудовой договор с работодателем о выполнении трудовой функции (работы) на дому из материалов организации, с использованием орудий и средств труда, также принадлежащих организации. В тех случаях, когда работник использует свой ин-

струмент или механизм, ему выплачивается соответствующая компенсация (ст. 310 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника: женщин, имеющих детей в возрасте до 15 лет; инвалидов и пенсионеров по возрасту; лиц, достигших пенсионного возраста, но не получающих пенсию; лиц с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях; лиц, осуществляющих уход за инвалидами и длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лиц, занятых на работе с сезонным характером производства (в межсезонный период); лиц, обучающихся в очных учебных заведениях.

Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Трудовые договоры с домашними работниками. В отличие от надомников домашние работники заключают трудовые договоры для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, помощи в воспитании детей и других видов услуг. Эти договоры не заключаются, если работа носит краткосрочный характер — до 10 дней в течение месяца.

При заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель — физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и в размерах, которые определяются федеральными законами;

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Трудовой контракт. В юридической литературе последних лет понятие «контракт» толковалось неоднозначно, хотя Закон РФ от 25 сентября 1992 г., внесший ряд изменений и дополнений в КЗоТ РФ, ввел новую редакцию понятия трудового договора, отождествив его с контрактом. Однако такое отождествление ока-

залось малоконструктивным. В учебниках и учебных пособиях по трудовому праву[1], да и в последующих за указанным Законом от 25 сентября 1992 г. правовых нормативных актах понятие «контракт» чаще всего трактуется как особая разновидность трудового договора, отличающаяся своеобразием содержания, сторон контракта, его срочным характером[2]. Такое узкое понимание трудового контракта (как разновидности трудового договора) представляется нам более оправданным и соответствующим правовой сути этого вида договора.

Рассмотрим отдельные виды трудовых контрактов, предусмотренных в последние годы как особые разновидности трудовых договоров.

Контракты, заключаемые с руководителями государственных унитарных предприятий. Во исполнение Концепции управления государственным имуществом и приватизации в Российской Федерации от 9 сентября 1999 г.[3] Министерство государственного имущества РФ утвердило примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия от 16 февраля 2000 г.[4] Этот контракт регулирует отношения между органом исполнительной власти и руководителем, связанные с исполнением последним обязанностей генерального директора (директора) федерального государственного предприятия.

Контракт в данном случае имеет цель полнее учесть способности руководителя, теснее увязать его трудовую деятельность с результатами работы трудового коллектива, повысить ответственность за свою работу, работу руководимого им коллектива. Контракт заключается на срок не более пяти лет с испытательным сроком или без такового. По окончании срока он может быть продлен или заключен на новый срок.

Содержание контракта не должно ухудшать положение руководителя по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством. Вместе с тем контракт может предусмотреть повышенную ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, предусмотренных контрактом. В частности, могут быть предусмотрены дополнительные основания для досрочного расторжения с руководителем заключенного контракта (увольнение оформляется в соответствии со ст. 279 ТК РФ).

---

[1] См.: Трудовое право России: учеб. / под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1994. С. 140 и др.; *Толкунова В. Н., Гусов К. Н.* Указ. соч. С. 182.

[2] См.: постановление Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19 сентября 1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

[3] СЗ РФ. 1999. № 39. Ст. 4626.

[4] РГ. 2000. 29 марта.

В соответствии с распоряжением Министерства имущественных отношений РФ от 9 июня 2000 г. «О внесении изменений и дополнений в примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия»[1] контракт может быть расторгнут по решению органа исполнительной власти в случаях:

а) невыполнения утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности унитарного предприятия;

б) необеспечения проведения в установленном порядке аудиторских проверок унитарного предприятия;

в) несоответствия руководителя унитарного предприятия занимаемой должности, установленного по результатам его аттестации;

г) невыполнения решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти;

д) совершения сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом унитарного предприятия специальной правоспособности предприятия;

е) наличия по вине руководителя на унитарном предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

Контракт также может быть расторгнут по иным дополнительным основаниям увольнения, например:

нарушения по вине руководителя, установленные в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшего принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения;

необеспечения использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными Уставом предприятия, а также неиспользования по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем трех месяцев;

разглашения руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

Контракт, подписанный обеими сторонами, вступает в силу с даты согласования с федеральным органом по управлению государственным имуществом.

Особенностью заключенного с руководителем контракта является то, что орган исполнительной власти не имеет права вмеши-

[1] РГ. 2000. 23 авг.

ваться во властные полномочия руководителя по управлению трудом и имуществом предприятия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Далее, контрактом могут быть предусмотрены дополнительные льготы и преимущества руководителю, предоставляемые за счет доходов руководимого им предприятия.

Контракты с выпускниками высших и средних профессиональных учебных заведений. На основании постановления Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием»[1] такая контрактная подготовка осуществляется из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ. Правительство РФ утвердило соответствующее Положение о целевой контрактной подготовке и предусмотрело введение типовых контрактов между студентом и работодателем, а также между студентом и учебным заведением. Основной задачей целевой контрактной подготовки является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах организаций, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных выше бюджетов.

Наличие двух видов контрактов призвано вызвать к жизни два вида правоотношений, взаимно связанных между собой. Этим самым, во-первых, формируется *на добровольной основе* контингент обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки и, во-вторых, обеспечивается реализация права на труд выпускников соответствующих профессиональных учебных заведений.

Объем целевой контрактной подготовки специалистов устанавливается федеральными органами исполнительной власти, имеющими в своем ведении образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, по согласованию с Госкомитетом РФ по высшему образованию. Задания на целевую контрактную подготовку специалистов устанавливаются в пределах контрольных цифр приема студентов на обучение за счет федерального бюджета на основе предложений (заявок) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и образовательных учреждений.

Студент-выпускник заключает контракт с конкретным работодателем по предложению, которое делается руководителем учебного заведения не позднее чем за три месяца до окончания студентом учебного заведения. Срок контракта — до трех лет. Работа (должность), предлагаемая выпускнику по контракту, должна соответствовать уровню и профилю его профессионального образования. В контракте предусматриваются взаимные обязательства

[1] СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

сторон и взаимная ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств.

Если в соответствии с контрактом выпускник направляется на работу за пределы постоянного места жительства, то ему и выезжающим с ним членам семьи работодатель обязан компенсировать расходы по переезду. Положение о целевой контрактной подготовке от 19 сентября 1995 г. предусматривает правило, согласно которому выпускник и выезжающие с ним члены семьи обеспечиваются работодателем, включая органы местного самоуправления, жилой площадью по установленным нормам. Проживание в общежитии, аренда жилья являются *временной* мерой обеспечения жилой площадью.

Таким образом, следует полагать, что наличие двух контрактов, заключаемых выпускниками с учебным заведением и работодателем, порождает сложную правовую взаимосвязь между их сторонами. Выпускник, завершая профессиональную подготовку в учебном заведении, получает реальную правовую возможность реализовать свое право на труд по полученной специальности (квалификации). В то же время контракты ограничивают студентов-выпускников в выборе работодателя, поскольку последнего *предлагает* руководитель учебного заведения.

Однако при этом необходимо иметь в виду, что сам трудовой контракт заключается сторонами с учетом ряда отлагательных и отменительных условий, перечень которых предусмотрен Положением о целевой контрактной подготовке от 19 сентября 1995 г. (п. 6).

Выпускники, заключившие контракт с учебным заведением, по их просьбе освобождаются от заключения и исполнения контрактов с работодателем в следующих случаях, возникающих после заключения контракта с учебным заведением:

а) при наличии медицинских противопоказаний к работе в конкретных организациях (должностях) или территориях;

б) при наличии одного из родителей или супруга (супруги) инвалида I или II группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

в) если работа предоставляется не по месту воинской службы мужей (жен) выпускника (офицеров, военнослужащих-контрактников);

г) при беременности или наличии ребенка в возрасте до полутора лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей;

д) если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню и профилю профессионального образования или нарушены условия жилищного или материального обеспечения, предусмотренные указанным Положением от 19 сентября 1995 г.

Выпускникам-супругам предоставляется работа в пределах одной местности (города, поселка). Если один из супругов оканчивает учебное заведение раньше, ему предлагается работа на общих основаниях с учетом возможностей места работы другого супруга, если позже — по месту работы супруга.

В соответствии с Положением о целевой контрактной подготовке от 19 сентября 1995 г. студенты-выпускники, заключившие контракт с образовательным учреждением и отказавшиеся от заключения трудового контракта с работодателем либо расторгнувшие заключенный контракт (не выполняющие его условий), *возмещают* учебному заведению и работодателю *до получения диплома* затраты, связанные с установлением им государственной стипендии, других социальных пособий (доплат) и льгот на условиях и в порядке, определенных контрактом.

От возмещения затрат освобождаются перечисленные выше студенты-выпускники (п. 6 Положения от 19 сентября 1995 г.), а также: обучающиеся только на «отлично» с момента подписания контракта; дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей; инвалиды I и II групп; ветераны боевых действий; пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф; получающие стипендию в обязательном порядке согласно решениям Президента РФ и Правительства РФ.

Рассмотренные нами случаи заключения трудовых контрактов не исчерпывают всей сферы их применения. Контракты в настоящее время заключаются с профессорско-преподавательским составом вузов, с творческими работниками театров, студий, сотрудниками научно-исследовательских учреждений, спортивными тренерами и др. Следует полагать, что с развитием рыночных отношений в сфере труда контрактная форма трудового договора хотя и будет расширяться, но не должна быть все же всеобщей. Учитывая ряд невыгодных для наемного работника последствий (временный характер трудовых правоотношений, повышенная ответственность и расширение пределов хозяйской власти), трудовые контракты должны заключаться только в случаях, прямо предусмотренных законом. При этом работнику должны быть установлены повышенные гарантии от неблагоприятных последствий заключения трудового контракта — повышенный размер выходного пособия (отступного) при его расторжении по инициативе работодателя, а в ряде случаев и по инициативе работника (например, в связи с выходом на пенсию), сохранение права на ведомственную жилплощадь и т. п.

§ 4. Перевод на другую работу

Современное трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу прежде всего с изменением места ра-

боты работника либо его трудовой функции (специальности, квалификации, должности). Поскольку речь идет в данном случае об изменении существенных условий трудового договора, перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, переводы возможны только с письменного согласия работника. Переводом на другую работу, требующим такого согласия работника, следует считать также поручение ему работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда — размер оплаты труда, режим работы, льготы и преимущества, обусловленные соглашением сторон. Трудовое законодательство о переводах базируется на трех основных принципах: определенности трудовой функции работника, устойчивости трудовых правоотношений, хозяйской власти работодателя. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Понятие перевода следует отличать от смежного с ним понятия перемещения по работе, которое в отличие от перевода не требует согласия работника. Перемещение связано обычно с реализацией работодателем своих полномочий по организации труда и управлению производством. Оно осуществляется в той же организации, но на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, на другой механизм или агрегат в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. При этом работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Таким образом, если перевод связан с изменением места работы либо трудовой функции, то перемещение предполагает сохранение обусловленных трудовым договором места работы и трудовой функции (меняется лишь конкретное рабочее место, конкретное структурное подразделение — цех, отдел и т. п.).

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

Основная трудность на практике возникает в связи с толкованием понятия «существенные условия труда». Следует полагать, что к существенным необходимо относить, во-первых, таковые условия, которые прямо указаны в законе либо подзаконном акте, и, во-вторых, такие, которые сами стороны определили в трудовом договоре как существенные. В спорных случаях наличие или отсутствие существенных условий определяется судебными органами, рассматривающими трудовые дела о переводах и перемещениях по работе[1]. В частности, к существенным условиям судебная практика относит изменение степени ответственности работника за выполнение своих трудовых обязанностей, а также изменение степени самостоятельности работника в выполнении порученной работы.

Понятие существенных условий труда тесно связано с изменением организации труда на производстве или рабочем месте работника. Поэтому если такой взаимосвязи нет, работодатель не может в одностороннем порядке, без согласия работника, изменить существенные условия труда. Если же такое изменение все же происходит, оно рассматривается в качестве незаконного перевода. Работник в этом случае вправе требовать восстановления на работе с прежними условиями труда. Однако нельзя рассматривать как существенные изменения условий труда, связанные с совершенствованием техники и технологии, а также процесса труда в связи с техническим прогрессом, поскольку эти изменения направлены на улучшение положения работника, облегчение условий его труда.

Подытоживая сказанное, можно сделать вывод, что под переводом современное трудовое законодательство понимает изменение места работы, содержания трудовой функции (специальности, квалификации и должности), а также существенных условий труда, установленных при заключении трудового договора.

Виды переводов. В зависимости от специфики критериев трудовое законодательство предусматривает различную квалификацию переводов на виды. Так, в зависимости от срока переводы подразделяются на временные и постоянные; в зависимости от места — переводы в пределах одной и той же организации, переводы в другую организацию (той же местности), переводы в другую местность; в зависимости от инициативы — переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника.

Рассмотрим отдельные виды переводов на другую работу.

Временные переводы. Эти переводы, как и любые другие переводы, допускаются только с согласия сторон трудового договора. Однако исключение составляют переводы в случаях производст-

[1] См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень ВС РФ. 1993. № 3.

венной необходимости. Такие переводы осуществляются по инициативе работодателя и, как правило, обязательны для работника. По истечении установленных для этих случаев сроков работники восстанавливаются на прежней работе.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ, если в организации возникла экстраординарная ситуация, грозящая жизни и здоровью людей или причинением большого имущественного ущерба, простоем, работодатель может на срок до одного месяца перевести работника на другую работу. Такая экстраординарная ситуация на практике может иметь различные разновидности, и все они концентрируются в понятии «производственная необходимость». Перечень таких ситуаций включает: предотвращение или ликвидацию стихийных бедствий (наводнение, землетрясение и т. п.), производственные аварии или немедленное устранение их последствий; предотвращение несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества, а также иного имущества, принадлежащего работодателю. Безусловно, указанный перечень, установленный ст. 74 ТК РФ, не исчерпывает всех случаев экстраординарной ситуации, поэтому его нужно считать примерным. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» к таким ситуациям, в частности, относит: пожары, наводнения, голод, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также иные случаи, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Частным случаем производственной необходимости является необходимость замещения отсутствующего работника. Особенностью перевода для замещения отсутствующего работника является то, что он не может превышать одного месяца в течение календарного года, в то время как переводы в других случаях производственной необходимости могут иметь место неоднократно в течение календарного года по мере того, как возникает экстраординарная ситуация.

При производственной необходимости работники могут переводиться и на неквалифицированные работы, но при этом должно учитываться состояние здоровья. При наличии медицинского заключения, свидетельствующего о противопоказаниях перевода на другую работу, работодатель не вправе осуществить такой перевод. В случаях необходимости замещения отсутствующего работника перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы не допускается. Нельзя, например, переводить токаря 6-го разряда на работу отсутствующего грузчика или бухгалтера на работу отсутствующего курьера.

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

Иногда работодатель, произвольно толкуя понятие производственной необходимости и экстраординарности ситуации, переводит работника временно для замещения вакантной должности. Такой перевод не подпадает под содержание ст. 74 ТК РФ и может быть осуществлен только с согласия работника. Также только при наличии согласия работника работодатель может поручить выполнение обязанности отсутствующего работника другому лицу, продолжающему выполнять свою трудовую функцию, обусловленную трудовым договором. Здесь вообще речь должна идти не о переводе, а о совмещении профессий или должностей, а потому тоже должно быть получено согласие работника.

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

Если в связи с переводом при производственной необходимости (в том числе для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место) работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу ст. 74 ТК РФ может быть осуществлен только при наличии согласия работника. Оплата труда в указанных случаях производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод при производственной необходимости, согласно ст. 74 ТК РФ, может быть осуществлен в одной и той же организации. А как быть, если организация расположена не в одной и той же местности? В этом случае перевод тесно связан с понятием командировки, но это все же не тождественные понятия. Хотя командировка и перевод — разновидности организационно-управленческой деятельности работодателя, однако правовая природа их различна. Если производственная необходимость вызвана экстраординарными обстоятельствами, которые заранее не

могли быть учтены, то командировка такими обстоятельствами не обусловлена. *Служебной командировкой* признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок *для выполнения служебного поручения* вне места постоянной работы. За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время нахождения в пути. Кроме того, командированному работнику выплачиваются различные компенсационные выплаты, связанные с расходами по командировке. Таким образом, командировка предполагает, как правило, поездку в другую местность, а перевод — в пределах местности (района, города, области), где расположена организация. При этом перевод в другую организацию той же местности определяется связью состояния производственной необходимости (экстраординарности) обеих организаций.

Определенную трудность при применении перевода на практике вызывает понятие «та же местность». О чем здесь идет речь: об одном населенном пункте (поселке, городе) или об одной разновидности административно-территориального деления (района, области)? Следует полагать, что если расстояние при переводе по *производственной необходимости в той же местности* значительное и связано с использованием железнодорожного, автомобильного или иного транспорта и если у работника нет возможности *в тот же день возвращаться к месту постоянного жительства*, ему следовало бы компенсировать расходы по такому переводу наравне с компенсациями, которые установлены при командировках работника. *В настоящее же время* во всех случаях перевода оплата производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Максимальный срок перевода в случае производственной необходимости — один месяц, в то время как командировки могут предусматриваться и на более длительные сроки. Иначе говоря, в указанных выше случаях есть достаточно оснований для юридического отождествления перевода по производственной необходимости и командировки.

Временный перевод на другую работу *при простое* регулируется ст. 74 ТК РФ. Легальное определение понятия простоя и правоприменительная практика связывают это понятие с частным, особым случаем производственной необходимости, когда по не зависящим от работника причинам производственного или организационно-технического характера временно приостанавливается его трудовая деятельность и когда в связи с этим работодатель получает право перевести работника на другую работу на все время простоя. Конкретные причины простоя связаны, как правило, *с отсутствием сырья, перерывами в подаче электроэнергии* и т. п.

Рассмотренные выше временные переводы в связи с производственной необходимостью, осуществляемые работодателем, являются,

как правило, обязательными для работника, и если нет уважительных причин для отказа от таких переводов, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по ст. 81 ТК РФ (за прогул без уважительных причин, если не приступил к новой работе).

Следует полагать, что приказ (распоряжение) о переводе на другую работу работодатель должен оформить официально в письменном виде.

Наряду с инициативой работодателя временный перевод на другую работу возможен *по инициативе медицинских органов и самого работника.* В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременные женщины на основании врачебного заключения переводятся на время беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. Матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 72 ТК РФ предусматривает возможность перевода на более легкую работу работника, нуждающегося в этом по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Такой перевод производится работодателем в обязательном порядке (с согласия работника). За переведенным на нижеоплачиваемую работу сохраняется прежний заработок в течение двух недель со дня перевода.

В соответствии с медицинским заключением работник с его согласия может быть переведен на более легкую работу временно или без ограничения срока.

Работники, временно переведенные на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, имеют право за все время перевода, но не более чем за два месяца, на пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях. Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, обязан выплатить разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности или инвалидности. Законодательством могут предусматриваться другие случаи

сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

Перевод на другую постоянную работу. В отличие от временных переводов законодатель не делает никаких исключений при постоянных переводах из правила, согласно которому перевод может быть осуществлен работодателем только с письменного согласия работника. Получив письменное согласие работника, работодатель вправе перевести работника на другую постоянную работу как в одной и той же организации, так и в другую местность. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

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 РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д.

Наиболее частые случаи постоянных переводов в настоящее время связаны с высвобождением работников с производства, сокращением управленческого персонала, научно-техническим прогрессом и обновлением производства. При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Современное законодательство о переводах на постоянную работу в другую местность предусматривает два возможных варианта: перевод работника в другую местность вместе с организацией, где он работает, и перевод работника в другую местность без перемещения организации. В обоих случаях работники получают соответствующие компенсации: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующе средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработную плату за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6 дней, а также за время нахождения в пути.

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

§ 5. Отстранение от работы

Новый ТК РФ в качестве одной из новелл своего содержания предусмотрел довольно обстоятельную ст. 76, которая регулирует порядок отстранения работника от работы.

Под отстранением следует понимать временное недопущение работника к работе с приостановкой, как правило, выплаты заработной платы по основаниям, предусмотренным в законе. Отстранение возможно как по инициативе работодателя, где проявляется его хозяйская власть, так и по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Статья 76 ТК РФ предусматривает отстранение работника от работы как *обязанность* работодателя в следующих случаях:

а) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

в) непрохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

г) выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Отстранение от работы не прекращает трудового правоотношения с работником, оно лишь приостанавливает работу. Поэтому работник, несогласный с отстранением, вправе обратиться в КТС (суд) и потребовать отмены соответствующего распоряжения работодателя.

Среди органов и должностных лиц, наделенных полномочиями требовать отстранения от работы, необходимо выделить органы Федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда. Статья 357 ТК РФ предоставляет, в частности, право государственному инспектору труда отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

Органы Госсанэпиднадзора наделены правомочиями отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями, источниками инфекционных заболеваний (см. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

В соответствии со ст. 114 УПК РФ работник, привлеченный в качестве обвиняемого, может быть временно отстранен от работы по постановлению судьи, вынесенному по согласованному с прокурором ходатайству следователя.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

§ 6. Основания прекращения трудового договора

В российском трудовом законодательстве встречаются различные по своему содержанию понятия: «прекращение» трудового договора, «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника. Термин «прекращение» трудового договора употребляется в более широком смысле и охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора (соглашение сторон, инициатива работника или работодателя, окончание срока трудового договора и др.). Термин «расторжение» трудового договора включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон (работника или работодателя). Следует полагать, что данный термин может применяться ко всем случаям прекращения трудовых отношений, за исключением оснований, не зависящих от воли сторон. Термин «увольнение» равнозначен термину «расторжение» трудового договора.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, указанным в ТК РФ или других федеральных законах. Так, в ст. 77 ТК РФ закреплены общие основания прекращения трудового договора, применяемые ко всем без исключения работникам; в нее включены 11 пунктов, предусматривающие прекращение трудового договора по взаимной инициативе его сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, по объективным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, и др. Рассмотрим каждое из них в отдельности.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон. Пункт 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Это основание расторжения трудового договора применяется как к трудо-

вым договорам, заключенным на неопределенный срок, так и к срочным трудовым договорам. Никаких изъятий из этой нормы трудовое законодательство не содержит. Поэтому неправильной следует признать практику расторжения по соглашению сторон только срочных трудовых договоров. Оно имеет место тогда, когда налицо взаимное волеизъявление сторон, направленное на его расторжение. Желания только одной стороны недостаточно для прекращения трудового договора по этому основанию. Однако при этом не имеет значения, от какой именно стороны исходила инициатива расторжения трудового отношения: от работника или от работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут именно в тот срок, о котором стороны договорились. Если стороны не смогли прийти к соглашению о том, с какого момента действие трудового договора прекращается, значит, договоренность не была достигнута и прекращение по этому основанию недопустимо.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» сказано, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) расторжение трудового договора, заключенного как на неопределенный, так и на определенный срок, допускается при достижении договоренности между работниками и работодателем в любое время в срок, оговоренный сторонами. Аннулирование такой договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Это основание прекращения трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ), естественно, применяется только к трудовым договорам, заключенным на срок. Оно не действует автоматически, т. е. трудовой договор прекращается только в том случае, если одна из его сторон изъявила желание его расторгнуть в связи с истечением срока. Если же по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

В ст. 79 ТК РФ содержится норма о том, что работник должен быть предупрежден работодателем о расторжении срочного трудового договора письменно не менее чем за три дня до увольнения, за исключением договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Однако, к сожалению, в законодательстве не решен вопрос о правовых последствиях действий работодателя, нарушившего эту норму. Неясно, будет ли признано увольнение работника законным, если он не был предупрежден о предстоящем увольнении.

Закон четко определяет момент окончания срока действия различных видов срочных трудовых договоров, а именно: для договоров, заключенных на время выполнения определенной работы, — это завершение такой работы; для договоров, заключенных на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, — выход этого работника на работу; для договоров, заключенных на время выполнения сезонных работ,— окончание сезона.

Прекращение трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю, а также переходом на выборную должность. Пункт 5 ст. 77 ТК РФ содержит три самостоятельных основания прекращения трудового договора:

а) расторжение трудового договора в связи с переводом на другую работу происходит в том случае, когда работник самостоятельно подыскал другую работу и был в письменной форме приглашен другим работодателем, а прежний работодатель не возражает против такого перевода. При этом переводимому работнику не может быть отказано в приеме на новое место работы в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ). Если же перевод на другую постоянную работу осуществляется в пределах одной организации, трудовые отношения с работником сохраняются и увольнение не производится;

б) перевод работника с его согласия на работу к другому работодателю. В этом случае работодатель предлагает работнику работу у другого работодателя, в частности, когда в организации проводятся мероприятия по сокращению численности или штата, а трудоустроить работника внутри организации не представляется возможным;

в) переход на выборную работу (должность). Юридическим фактом прекращения трудовых отношений в этом случае является акт избрания. Трудовое законодательство устанавливает ряд гарантий для выборных работников. В частности, ст. 172 ТК РФ предусматривает, что работникам, избранным на должности в государственные органы, органы местного самоуправления, устанавливаются гарантии в соответствии с федеральными законами и законами субъектов РФ, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Прекращение трудового договора по причине отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ст. 77 ТК РФ). Смена собственника происходит прежде всего при преобразовании отношений собственности. Правовые основы преобразования отношений собственности установлены Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества». В соответствии с данным Законом под приватизаци-

ей понимается возмездное отчуждение находящегося в собственности государственного и муниципального имущества в собственность физических и юридических лиц. При этом закон устанавливает ограничения на увольнение работников при приватизации предприятий.

В соответствии со ст. 75 ТК РФ после перехода права собственности на имущество организации от одного собственника к другому трудовые отношения со всеми работниками продолжаются, за исключением отдельных категорий руководящих работников, а именно: руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, которые могут быть уволены новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Однако работник сам может не пожелать остаться работать у нового собственника. В этом случае он вправе потребовать, чтобы его уволили по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Трудовые отношения с работниками сохраняются и при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации. В этом случае работник должен выразить свое согласие на продолжение трудовых отношений. Оно может быть выражено как в устной, так и в письменной форме, поскольку законодатель не устанавливает обязательной формы дачи согласия работником. При отказе работника продолжить трудовые отношения в преобразованной организации он подлежит увольнению по указанному выше основанию.

Прекращение трудового договора из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ). Когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, условия трудового договора, определенные его сторонами, не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. В этом случае работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, их вызвавших, в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, работодатель должен предложить ему другую вакантную должность или вакантную работу как соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья. Предложение такой работы работодатель обязан оформить письменно. При этом он должен предлагать работнику все вакансии, имеющиеся в данной местности. Вакансии в других местностях работодатель должен только в том случае, если это

предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором. При отсутствии такой работы, а равно отказе работника от предложенной ему работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ. Если в организации был временно введен режим неполного рабочего времени с целью предотвращения массовых увольнений, а работник не желает продолжать работу в этом режиме, трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что прекращение трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ будет правомерным только в том случае, если работодатель представит доказательства, подтверждающие, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 Кодекса не может быть признано законным.

Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст. 77 ТК РФ). Статья 73 ТК РФ допускает *возможность прекращения трудового договора в связи с отказом* работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья. Такое увольнение производится в том случае, если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев *или постоянном переводе, отказывается от него.* Оно допустимо и в том случае, когда в организации отсутствует работа, на которую можно было бы перевести работника. Увольнение производится на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по причине отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Отказ работника от перевода в связи с переводом в другую местность является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Одним из видов перевода работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя является перевод на работу в другую местность. Этот вид перевода регулируется ст. 72 ТК РФ. Он допускается, во-первых, только с согласия самого работника и, во-вторых, при условии, что в другую местность пере-

езжает целиком вся организация, а не ее отдельные структурные подразделения (представительства и т. п.). К сожалению, трудовое законодательство не содержит понятия другой местности.

Верховный Суд РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. указал, что под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Итак, если работник отказывается от такого перевода, с ним может быть расторгнут трудовой договор по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами. Например, в соответствии со ст. 336 ТК РФ и п. 3 ст. 56 Закона РФ от 12 июля 1995 г. «Об образовании» трудовой договор с педагогическими работниками может быть прекращен, кроме общих оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, и по таким дополнительным основаниям, как повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, и др.

§ 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (независимо от его срока), предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Этот срок начинает исчисляться со следующего дня после подачи заявления об увольнении.

Исключение из общего правила составляют работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, сезонные работники и работающие у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, для которых установлены иные сроки предупреждения о расторжении трудового договора. Так, работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонные работники могут расторгнуть его, предупредив об этом работодателя за три дня, а работающие у работодателя — физического лица — сроки, указанные в трудовом договоре.

Работник может подать заявление об увольнении по собственному желанию в любое время, даже в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, выполнения им государственных или общественных обязанностей и т. п.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения. Цель предупреждения об увольнении работника по собственному желанию состоит в том, чтобы дать работодателю возможность подыскать нового

работника на место увольняющегося. Предупреждение об увольнении работника по собственному желанию имеет определенное юридическое значение, заключающееся в том, что в течение срока предупреждения ни одна из сторон трудового договора не имеет права в одностороннем порядке расторгнуть его по данному основанию. Если работник вопреки желанию будет уволен работодателем до истечения срока предупреждения об увольнении, он подлежит восстановлению на прежней работе.

По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан оформить приказ об увольнении, выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника ему могут быть выданы и другие документы, связанные с работой, например копия приказа об увольнении, справка о заработной плате и др. Работодатель, своевременно не выдавший работнику трудовую книжку, несет за это материальную ответственность в соответствии со ст. 234 ТК РФ за задержку выдачи трудовой книжки, если работник был лишен возможности трудиться.

Работник в течение всего срока предупреждения вправе отозвать свое заявление об увольнении. Закон не предусматривает, в какой форме должно быть отозвано заявление, поэтому это можно сделать в произвольной форме. Отзыв заявления об увольнении невозможен только в одном случае: когда на место увольняющегося работника уже приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевоза от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы).

Работник, подавший заявление об увольнении, не вправе прекратить работу до окончания срока предупреждения без согласия работодателя, за исключением случаев, когда продолжение работы невозможно по объективным причинам. В случаях когда работник не может продолжать работу (например, в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, а также нарушением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Работник, оставивший работу до истечения срока предупреждения, тем самым совершает прогул и может быть уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок тогда, когда по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник не настаивает на своем увольнении.

В судебной практике постоянно обращается внимание на то, что увольнение работника по собственному желанию допустимо только при его добровольном волеизъявлении. Если работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении, такое увольнение признается судебными органами незаконным (см., например, подп. «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

§ 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовое законодательство устанавливает определенный, строго ограниченный перечень оснований, которые предоставляют работодателю право уволить работника по своей инициативе. Работодатель не может уволить работника по основаниям, которых нет в законодательстве. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя закреплен в ст. 81 ТК РФ, в которой содержатся как основания, распространяющиеся на всех работников, так и применяемые лишь к отдельным категориям работников. При этом нужно иметь в виду, что эти основания распространяются на работников всех организаций независимо от их форм собственности. В ряде случаев расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Закрепление перечня этих оснований связано, как правило, либо с личностными качествами работника (недисциплинированность, низкая квалификация и т. д.), либо с причинами производственного характера (упрощение структуры организации, уменьшение численности работников и т. д.).

Рассмотрим сначала основания расторжения трудового договора, распространяющиеся на все категории работников.

1. *Расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем* (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

В условиях конкуренции, появления организаций-банкротов государство все чаще прибегает к ликвидации нерентабельных неплатежеспособных организаций.

В соответствии со ст. 61 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, достижением цели, ради которой оно создано, или признанием недействительной регист-

рации юридического лица из-за допущенных при его создании закона или иных правовых актов, если они носят неустранимый характер; по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, и в иных случаях, предусмотренных ГК РФ. Требование о ликвидации юридического лица по основаниям, предусмотренным в п. 2 ст. 61 ГК РФ, может быть в суде государственным органом или органом местного самоуправления, которому право на предъявление такого предоставлено законом. Согласно ст. 65 ГК РФ по решению суда юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, за исключением казенного предприятия, а также юридическое лицо, действующее в форме потребительского кооператива либо благотворительного или иного фонда, может быть признано несостоятельным (банкротом), если оно не в состоянии удовлетворить требования кредиторов.

Порядок ликвидации юридического лица регулируется ст. 63 ГК РФ. Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, назначают по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливают сроки ликвидации. В соответствии с п. 8 указанной выше статьи ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим свое существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр.

Таким образом, основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 ТК РФ является решение о ликвидации юридического лица, т. е. о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ТК РФ).

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. обращается внимание на то, что обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгается в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации.

Поскольку ТК РФ в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора содержит отказ работника от работы в связи с реорганизацией организации, следует четко различать ликвидацию, которая означает прекращение деятельности юридического лица, и реорганизацию, которая может явиться причиной расторжения трудового договора только при условии, что сам работник не желает продолжать трудовые отношения с работодателем после проведения реорганизации. В связи с этим увольнение по данному основанию будет признано незаконным

в том случае, если в суде будет установлено, что юридическое лицо прекратило свою деятельность в результате реорганизации, не повлекшей за собой сокращения численности (штата) работников.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудового договора производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. При этом необходимо иметь в виду, что данное правило распространяется исключительно на случаи ликвидации структурных подразделений, расположенных в другой местности.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ всем работникам ликвидируемой организации должны быть вручены уведомления о предстоящем увольнении персонально под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения. Если такое увольнение будет признано массовым, то не менее чем за три месяца до ликвидации об этом должен быть поставлен в известность соответствующий выборный профсоюзный орган.

Трудовой договор по п. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, работающими у индивидуального предпринимателя, может быть расторгнут в случае прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, в том числе и в случае его несостоятельности (банкротства); прекращения деятельности работодателя на основании им самим принятого решения; в связи с истечением срока действия свидетельства о регистрации; отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности. Требования кредиторов индивидуального предпринимателя в случае признания его банкротом удовлетворяются за счет принадлежащего ему имущества, на которое может быть обращено взыскание в установленной законом очередности.

Так, в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми предприниматель несет ответственность за причинение вреда жизни и здоровью, путем капитализации платежей, а также требования о взыскании алиментов; во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по выплате вознаграждений по авторским договорам, а затем уже удовлетворяются все остальные требования кредиторов.

Расторжение трудового договора с лицами, работающими у индивидуальных предпринимателей, по данному основанию осуществляется в общем порядке, за исключением сроков предупреждения, которые могут отличаться от общих сроков и устанавливаться в трудовом договоре.

Отличительной особенностью данного основания увольнения является тот факт, что увольнению подлежат все работники,

включая беременных женщин, хотя законодатель обязывает работодателя их трудоустроить.

2. *Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя* (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Это основание расторжения трудового договора наиболее часто применяется на практике. К сожалению, трудовое законодательство не содержит легального определения понятия «сокращение штата работников». На практике под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующей должности, а также уменьшение объема работ. Сокращение штата может произойти, например, в результате модернизации оборудования, хотя при этом объем работ может не уменьшиться, а, наоборот, даже возрасти и т. д.

Увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ допускается при наличии следующих условий:

а) если имело место действительное, фактическое сокращение штата (численности) работников;

б) если увольнение именно данного работника продиктовано интересами производства;

в) если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной ему работы;

г) если увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;

д) если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под расписку;

е) если было получено мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (при условии, что работник является членом данной профсоюзной организации).

Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен прежде всего на основании приказа руководителя организации об изменении штатного расписания и других документов.

Увольнение по сокращению штата (численности) работников допускается только в том случае, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу или работник отказался от предложенной ему работы, причем предлагать работу следует в письменной форме, указывая все имеющиеся в организации вакансии. При этом работнику должны быть сообщены все необходимые сведения о предложенной работе. Согласие на перевод работник, конечно, должен дать письменно, а вот форма его отказа от предложенной работы законом не установлена.

При сокращении численности или штата на работе преимущественное право оставления на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой квалификацией и более высокой производительностью труда. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным — при наличии двух и 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); лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, и др.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан предупредить работника персонально под расписку и не менее чем за два месяца до увольнения.

Если же работник не был предупрежден о предстоящем увольнении, но дал свое письменное согласие на это, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если это решение может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового высвобождения работников установлены постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»[1]. Основными критериями являются показатели численности работников, подлежащих высвобождению с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. Установлены следующие показатели:

— ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 человек и более;

— 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;

— увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращени-

ем численности или штата — в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее пяти тысяч человек.

Работнику, увольняемому в связи с сокращением численности или штата, так же как и при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, предоставляется ряд гарантий и компенсаций на основании ст. 178 ТК РФ. Так, увольняемым по этим основаниям работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Кроме того, в исключительных случаях предусмотрено сохранение за уволенными работниками среднего заработка и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3. *Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации* (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

Данный пункт ст. 81 ТК РФ предоставляет работодателю право уволить работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной только результатами аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации.

Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, 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.

В соответствии с федеральными законами обязательной периодической аттестации подлежат; педагогические работники в соответствии с Законом РФ «Об образовании», работники библиотек в соответствии с Законом РФ от 29 декабря 1994 г. «О библиотечном деле» и др.

Аттестации могут подлежать и работники, для которых федеральными законами не предусмотрено обязательное прохождение аттестации, в том случае если в организации имеется соответствующее локальное положение об аттестации.

Для проведения аттестации создается, как правило, аттестационная комиссия по распоряжению руководителя соответствующей организации или компетентного государственного органа. Аттестационная комиссия наделяется определенными полномочиями и состоит из высококвалифицированных специалистов.

Время и порядок проведения аттестации утверждаются руководителем организации и должны быть доведены до сведения работников, как правило, не позднее одного месяца до начала аттестации или в сроки, оговоренные в положении об аттестации конкретной организации. Нарушение этих сроков является законным основанием для признания результатов аттестации недействительными.

Не могут подлежать аттестации некоторые категории работников, в том числе лица, проработавшие в занимаемой должности (по определенной специальности, квалификации) менее года, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и др.

Увольнение работника, состоящего членом профсоюза, возможно только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пп. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ допускается только в том случае, 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 работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. *Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)* (п. 4 ст. 81 ТК РФ).

Как это следует из наименования данного пункта ст. 81 ТК, по этому основанию трудовой договор может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Никакие другие работники организации не могут быть уволены по п. 4 ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор с ними может быть расторгнут только в том случае, если они отказываются от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, причем по п. 6 ст. 77 ТК РФ. При этом следует иметь в виду, что расторжение трудового договора в данном случае допускается лишь тогда, когда происходит смена собственника имущества организации в целом. Судебная практика

указывает, что вышеперечисленные лица не могут быть уволены по п. 4 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации 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; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность; при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), то изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, и смена собственника имущества не происходит.

Увольнение по п. 4 ст. 81 ТК РФ производится новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. При этом он должен выплатить уволенным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков, если больший размер не предусмотрен в трудовом договоре (подробнее см. ст. 181 ТК РФ).

5. *Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание* (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следующих условий: работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, причем без уважительных причин; неисполнение трудовых обязанностей носило неоднократный характер; к работнику ранее применялось дисциплинарное взы-

скание и на момент повторного неисполнения им трудовых обязанностей оно не было ни снято, ни погашено. Причем применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение по п. 5 ст. 81 Кодекса, допустимо и в том случае, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Для увольнения по указанному основанию имеет значение, что работник по своей вине не исполнял или ненадлежащим образом исполнял именно возложенные на него трудовые обязанности (например, нарушал требования законодательства, обязательства по трудовому договору, правила внутреннего трудового распорядка, не выполнял обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, приказы работодателя и т. п.).

Судебная практика указывает, что расторжение трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК РФ допустимо, в частности, в следующих случаях:

а) отсутствия 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, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где он обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из ч. 6 ст. 209 Кодекса, в которой определено понятие рабочего места;

б) отказа работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 62 ТК РФ), 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 РФ);

в) отказа или уклонения 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.

Увольнение будет считаться правомерным, даже если работник ранее имел только одно дисциплинарное взыскание, но именно такое взыскание, которое предусмотрено ст. 192 ТК РФ (замечание или выговор). При этом следует иметь в виду, что при увольнении по данному основанию не учитываются меры правового воздействия, которые не относятся к дисциплинарным взысканиям, например, лишение работника премии и т. п. Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника, должно быть на момент увольнения не снято с работника, а в соответствии со

ст. 194 ТК РФ дисциплинарные взыскания снимаются при условии, если в течение года он не будет подвергнут новому взысканию.

Поскольку увольнение является одной из мер дисциплинарного взыскания, то при ее применении должен быть соблюден порядок наложения взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ. Так, увольнение должно быть произведено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения.

Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка, а днем обнаружения проступка, с которого начинает исчисляться месячный срок, 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 месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника; пребывания в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). 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. К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

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.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, требует учета мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6. *Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей* (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

В данном пункте ст. 81 ТК РФ предусмотрена возможность увольнения любого работника за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей. При этом законодатель разъясняет, что понимается под грубым нарушением трудовых обязанностей. Итак, к таким нарушениям относятся:

а) прогул, т. е. 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);

б) появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушение работником требований по охране труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ст. 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ указывается, что по этому основанию увольнение допускается за прогул, т. е. отсутствие работника без уважительных причин, во-первых, в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности; во-вторых, в течение более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), причем именно на своем рабочем месте. Если работник докажет, что отсутствие на рабочем месте обусловлено уважительными причинами, увольнение будет признано неправомерным.

Судебная практика исходит из того, что по этому основанию работники могут быть также уволены, например, за невыход на работу по таким причинам, как оставление без уважительной причины работы до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию; оставление работы без уважительной причины до истечения срока трудового договора (если он был заключен на срок); самовольный уход в от-

пуск (как основной, так и дополнительный) и др. Прогулом является также и неявка без уважительных причин на ту работу, на которую работник был переведен в соответствии с действующим законодательством (например, в связи с производственной необходимостью). В то же время, если сам перевод был осуществлен незаконно, отказ работника от такого перевода нельзя расценивать как прогул. Равно как использование работником дней отдыха в тех случаях, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении, а их использование не зависело от его усмотрения (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 ТК РФ дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, а соответственно, и прогул без уважительной причины отказ работника от выполнения требований работодателя об отзыве из отпуска, поскольку в соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Для увольнения по этому основанию не имеет значения, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности, т. е. имел он уже дисциплинарное взыскание или нет. Учитывая вредные последствия, которые может вызвать прогул, трудовое законодательство предусматривает возможность увольнения прогульщика за однократный проступок.

Увольнение в соответствии с подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, так же как и прогул, относится к грубому нарушению трудовой дисциплины, поэтому для увольнения по этому основанию также не имеет значения, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Но даже если он не был отстранен от работы и проработал в таком состоянии полностью рабочий день (смену), работодатель все равно вправе его уволить.

По этому основанию могут быть уволены работники, появившиеся именно в рабочее время в месте исполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть подтверждено медицинским заключением либо другими средствами доказывания.

На основании подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя может последовать в случае разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной, иной в том числе персональных данных другого работника), ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, при условии, что он обязывался ее не разглашать. Увольнение работника допустимо только тогда, когда он был допущен к сведениям, составляющим ту или иную тайну, а сохранение такой тайны (кроме государственной) предусмотрено в его трудовом договоре.

Вместе с тем следует отметить, что не всякие сведения могут составлять государственную или коммерческую тайну. Так, в соответствии с Федеральным законом от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ[1] «О коммерческой тайне» не могут составлять коммерческую тайну следующие сведения:

1) содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащиеся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о наличии свободных рабочих мест;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, размере и составе их имущества, об их расходах, о числен-

[1] СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

ности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Перечень является исчерпывающим и широкому толкованию не подлежит.

Вопросы государственной тайны регулируются Законом РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-I «О государственной тайне»[1].

В соответствии с указанным Законом к сведениям, составляющим государственную тайну, относятся сведения: в военной области; в области экономики, науки и техники; в области внешней политики и экономики; в области разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности.

Сведения, касающиеся персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями), можно отнести к служебной тайне. Тем более что в ст. 90 ТК РФ предусмотрена прямая ответственность за нарушения, допущенные при получении, обработке, защите персональных данных работника.

Подпункт «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ говорит о возможности увольнения работника в связи с совершением хищения по месту работы. Увольнение по этому основанию может последовать не только за хищение имущества (в том числе мелкого), но и за растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором суда, постановлением суда, органа и должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях. Работник может быть уволен за хищение не только имущества организации, но и за хищение любого чужого имущества, в том числе личного. Под чужим имуществом судебная практика понимает любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество работодателя, других работников, а также лиц, не являющихся работниками данной организации.

Такое увольнение допустимо только в том случае, если вина работника установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении него вынесено постановление судьи, компетентного органа или должностного лица о наложении административного взыскания.

Увольнение по этому основанию допускается за совершение даже мелкого хищения имущества. При этом кроме стоимости

---

[1] СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 4673.

похищенного имущества учитываются также количество похищенных предметов в натуре (вес, объем), их значимость и т. п.

Установленный месячный срок для применения дисциплинарных взысканий исчисляется в данном случае со дня вступления в законную силу приговора суда или соответственно со дня принятия решения об административном взыскании.

Содержащееся в подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ основание расторжения трудового договора — нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, является также одним из оснований увольнения по инициативе работодателя. Данное основание имеет весьма важное значение при росте производственного травматизма и профессиональных рисков в целом. Одновременно следует четко понимать состав данного дисциплинарного поступка, а также порядок его установления. В связи с этим выделяют следующие элементы такого основания расторжения трудового договора:

— противоправное виновное поведение работника (нарушение им конкретных требований по охране труда);

— наличие вредоносного результата (несчастный случай, причем вне зависимости от того, с кем он произошел — с самим работником или с другим лицом, авария, катастрофа) или реальная угроза наступления такого вредоносного результата;

— причинно-следственная связь между двумя этими обстоятельствами: должно быть установлено, что именно противоправное виновное поведение работника привело к наступлению такого вредоносного результата;

— выявление факта нарушения требований по охране труда комиссией или уполномоченным по охране труда.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. В организациях численностью более 50 человек создание службы по охране труда или введение должности специалиста является необходимым условием. Кроме того, по инициативе одной из сторон социального партнерства на паритетной основе могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда, которые организуют проведение проверок условий охраны труда на рабочих местах.

В соответствии со ст. 241 ТК РФ и ст. 16 Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» работник обязан со-

блюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

Кроме того, надо отметить, что расторжение трудового договора в данном случае возможно с соблюдением всех требований, предъявляемых к порядку наложения дисциплинарных взысканий: получение письменных объяснений от работника, соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности и др.

7. *Расторжение трудового договора за представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора* (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

При приеме на работу работник обязан представить документы, указанные в ст. 65 ТК РФ: документ, удостоверяющий личность работника, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ о воинском учете, документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. В случае если работник предъявил подложные документы или сообщил заведомо ложные сведения, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор по данному основанию.

Пункт 11 ст. 81 ТК РФ содержит два самостоятельных основания расторжения трудового договора:

— предъявление работником подложных документов;

— сообщение заведомо ложных сведений.

При расторжении трудового договора в связи с предоставлением работником работодателю подложных документов следует иметь в виду, что подложность документа должна быть удостоверена в установленном порядке. Так, если работник при трудоустройстве на должность врача предъявил работодателю подложный диплом об образовании, договор с ним может быть расторгнут по п. 11 ст. 81 ТК РФ, так как данная работа требует специальных знаний.

Сообщение работником работодателю заведомо ложных сведений является самостоятельным основанием расторжения трудового договора. Однако при его применении необходимо учитывать, что не всякие сообщенные работником ложные сведения могут служить основанием для расторжения с ним трудового договора, а только такие, которые повлияли или могли повлиять на принятие работодателем решения о приеме работника на работу. Не могут быть признаны ложными сведения, касающиеся, например, возможной дискриминации при приеме на работу (в случае если женщина указала, что она замужем, а на самом деле является одинокой матерью), и, соответственно, они не могут послужить основанием для увольнения по п. 11 ст. 81 ТК РФ.

8. *Расторжение трудового договора с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, за совер-*

шение им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

По этому основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (например, занятые приемом, хранением, транспортировкой, распределением этих средств и т. п.). К таким работникам могут быть отнесены: продавцы, кассиры, инкассаторы, заведующие складами, кладовщики и некоторые другие категории работников. Если работник не относится к вышеупомянутой категории, т. е. непосредственно не обслуживает денежные или товарные ценности, например бухгалтер, товаровед и т. п., он не может быть уволен по данному основанию. Увольнение допускается независимо от того, был с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или нет.

Для того чтобы можно было уволить работника по п. 7 ст. 81 ТК РФ, он должен совершить виновные действия, дающие работодателю основания для утраты к нему доверия (например, нарушение правил хранения материальных ценностей, обмеривание, обвешивание покупателей, недостача и т. п.). При этом работодатель обязан иметь доказательства, свидетельствующие о вине работника в совершении тех действий, которые дают ему основание для утраты доверия. Доказательствами этого могут служить данные ревизии, инвентаризации, контрольной закупки и т. д.

Судебная практика позволяет при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений увольнять вышеуказанных лиц по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия даже не были связаны с их работой.

Увольнение работников по п. 7 ст. 81 ТК РФ допускается как при совершении ими систематически виновных действий, вызывающих у работодателя утрату доверия к ним, так и при однократном грубом совершении противозаконного действия.

Установленный для увольнения месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа или должностного лица, уполномоченного на применение административных взысканий. Если виновные действия совершены работником не по месту работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

9. *Расторжение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы* (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

По данному пункту ст. 81 ТК РФ могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции. Судебная практика относит к ним учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К сожалению, в законодательстве не содержится понятие аморального проступка. По всей видимости, под аморальным проступком следует понимать нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций. Такими нарушениями могут быть появление в нетрезвом состоянии в общественном месте, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, неправомерное поведение в быту и т. п.

Следует иметь в виду, что если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса. Если же они совершены не по месту работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

10. *Расторжение трудового договора с руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером за принятие необоснованного решения, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации* (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

Это основание увольнения применяется к строго ограниченному кругу лиц, оно является как бы дополнительным основанием расторжения трудового договора. Подразделение юридического лица может считаться обособленным, если оно отвечает требованиям, содержащимся в ст. 55 ГК РФ. Вне места нахождения юридического лица могут открываться его филиалы, представительства, которые создаются с целью обеспечения условий деятельности юридического лица. Сведения о филиалах и представительствах должны содержаться в учредительных документах юридического лица, а их деятельность регулируется положениями, утвержденными в установленном порядке.

Филиалы при этом в отличие от представительств вправе осуществлять все (или часть) функций юридического лица, а также, как и представительства, представлять юридическое лицо вне места его нахождения.

Руководители филиалов и представительств назначаются юридическим лицом и действуют на основании доверенности.

При увольнении по этому основанию имеет значение, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения.

Примером принятия такого необоснованного решения может служить незаконное увольнение работника в связи с сокращением численности или штата. Такое увольнение приводит к материальному ущербу организации, поскольку работники вплоть до восстановления их на работе, как правило, не работают, а восстановление их на работе, соответственно, влечет за собой оплату времени вынужденного прогула за счет средств организации, в которой они работали. Таким образом, принятое необоснованное решение приводит к материальному ущербу организации.

11. *Расторжение трудового договора с руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей* (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

Это основание увольнения применимо только к вышеуказанным лицам, с руководителями других структурных подразделений организации и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по этой причине.

Трудовой договор прекращается за совершение однократного нарушения трудовых обязанностей. Закон не содержит перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, однако в п. 6 этой же статьи указаны проступки, являющиеся основанием увольнения за однократное грубое нарушение применительно ко всем работникам. Следовательно, руководитель и его заместители могут быть уволены прежде всего за эти проступки: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и т. п. Однако закон не ограничивает возможность их увольнения только основаниями, указанными в подп. «а» — «д» п. 6 данной статьи.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. Поэтому перечень проступков, за которые именно они могут быть уволены, значительно шире.

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 работника либо причинение имущественного ущерба организации.

12. *Расторжение трудового договора с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации по основаниям, предусмотренным в их трудовом договоре* (п. 13 ст. 81 ТК РФ).

Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации, равно как и с членами коллегиального исполнительного органа (например, членами совета директоров, состоящими в трудовых правоотношениях с собственником), могут быть определены в самом договоре. Таким образом, законодатель уравнял в правах руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.

Органы (единоличные и коллегиальные), выступающие от имени юридического лица без доверенности, должны действовать добросовестно, в пределах своих полномочий. В связи с этим представляется целесообразным предусматривать в индивидуальном порядке дополнительные основания расторжения трудового договора. Например, расторжение трудового договора с указанными лицами возможно за несоблюдение требований об ограничении работы по совместительству, если оно предусмотрено трудовым договором.

При расторжении трудового договора с руководителем организации или членом коллегиального исполнительного органа организации в приказе об увольнении, а также в трудовой книжке должна быть сделана ссылка на п. 13 ст. 81 ТК РФ и на соответствующий пункт трудового договора с обязательным указанием причины увольнения.

13. *Расторжение трудового договора в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами* (п. 14 ст. 81 ТК РФ).

Кроме оснований расторжения трудового договора, распространяющихся на отдельные категории работников, которые содержатся в ст. 81 ТК РФ, имеются еще и дополнительные основания увольнения отдельных категорий работников, предусмотренные другими статьями ТК РФ.

Так, для совместителей дополнительным основанием расторжения трудового договора является прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (см. ст. 288 ТК РФ).

При работе у работодателя — физического лица, как и при работе в религиозных организациях, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре (ст. 307 и 347 ТК РФ).

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с педагогическими работниками являются: повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения, применение методов воспитания, связанных с физическим и пси-

хическим воздействием, достижение предельного возраста проректором, деканом факультета, руководителем филиала (ст. 336 ТК РФ).

Наиболее обширный перечень дополнительных оснований расторжения трудового договора предусмотрен для работников, направленных на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Он содержит семь дополнительных оснований, в том числе: возникновение чрезвычайных обстоятельств, объявление работника персоной нон грата, несоблюдение работником обычаев и законов страны пребывания, временная нетрудоспособность продолжительностью более двух месяцев и т. д. (см. ст. 341 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что дополнительные основания расторжения трудового договора могут содержаться также в отдельных федеральных законах. Так, расторжение трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации возможно в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»[1].

§ 9. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Увольняя работников, работодатель обязан учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в случае, если, во-первых, работник является членом профсоюза и, во-вторых, увольнение производится по таким основаниям, как сокращение численности или штата работников, несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении работников по инициативе работодателя регулируется ст. 373 ТК РФ. В соответствии с этой статьей работодатель обязан направить в соответствующий профсоюзный орган проект приказа и копии необходимых документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. В свою очередь, выборный профсоюзный орган в течение семи дней со дня получения всех этих документов рассматривает вопрос об увольнении и направляет свое мотивированное мнение в письменной форме. Если

[1] СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

профсоюзный орган не выполняет двух основных требований: либо не представляет в установленный законом срок мотивированное мнение, либо представляет, но немотивированное мнение, работодатель вправе его не учитывать. Однако, если выборный профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, он может в течение трех рабочих дней провести дополнительные консультации либо с работодателем, либо с его представителем, результаты которых оформляются соответствующим протоколом. В случае недостижения общего согласия работодатель вправе принять окончательное решение не ранее 10 дней со дня направления им документов в выборный профсоюзный орган.

Таким образом, законодатель решил вопрос о том, как следует поступить работодателю в случае, если профсоюзный орган в установленный срок не выскажет свое мотивированное мнение: в этом случае работодатель может уволить работника без учета мотивированного мнения. Решение работодателя может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение семи дней со дня получения жалобы или заявления рассматривает вопрос об увольнении. В случае признания увольнения незаконным она выдает работодателю предписание о восстановлении работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула, которое является обязательным для исполнения, что не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд. Работодатель вправе, в свою очередь, обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. Увольнение работника допускается не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом следует иметь в виду, что возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом. Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность), в указанный период не засчитываются.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

ТК РФ содержит запрет на увольнение работников по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального пред-

принимателя. Причем запрет действует в отношении как ежегодного, так и учебного и других видов отпусков.

Необходимо подчеркнуть, что в соответствии с действующим трудовым законодательством при расторжении трудового договора по инициативе работодателя отдельным категориям работников установлены дополнительные гарантии. Так, расторжение трудового договора с несовершеннолетними по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации) возможно только при условии получения согласия на увольнение несовершеннолетнего в государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ); представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ); участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ). А увольнение беременных женщин по инициативе работодателя запрещено, кроме случаев ликвидации юридического лица или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Вместе с тем следует отметить, что ТК РФ допускает увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14-летнего возраста, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по инициативе работодателя практически за все виновные действия (по пп. 5—8, 10, 11 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Законодательство о труде предусматривает в определенных случаях двойную санкцию на увольнение работников по инициативе работодателя.

Так, согласно ст. 374 ТК РФ увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. А при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение вышеуказанных работников производится в общем порядке.

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, следует исходить из того, что увольнение

может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставленных Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

§ 10. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В ст. 83 ТК РФ объединены все основания прекращения трудового договора по объективным обстоятельствам.

1. *Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.*

Призыв или поступление как на военную, так и на альтернативную гражданскую службу является безусловным основанием для прекращения трудового договора. Данное основание относится ко всем случаям призыва работника на действительную срочную военную службу; зачисления его в кадры Вооруженных Сил РФ, поступления на военную службу по контракту, поступления в военные училища или другие военные учебные заведения. Призыв граждан на военную службу осуществляется на основании указов Президента РФ. Юридическим актом, лежащим в основе прекращения трудового договора по п. 1 ст. 83 ТК РФ,

является решение военного комиссариата о призыве на военную или альтернативную гражданскую службу.

Так, в соответствии со ст. 22 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 4 мая 2006 г., с изм. от 3 июля 2006 г.) призыву на военную службу подлежат мужчины в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе (далее — граждане, не пребывающие в запасе), а также окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера.

В то же время от призыва на военную службу освобождаются граждане:

— признанные негодными или ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья;

— проходящие или прошедшие военную службу в Российской Федерации;

— проходящие или прошедшие альтернативную гражданскую службу;

— прошедшие военную службу в другом государстве.

Одновременно законодателем предоставлено право на освобождение от призыва на военную службу некоторым категориям граждан, например лицам, имеющим ученую степень; сыновьям (родным братьям) военнослужащих, погибших (умерших) в связи с исполнением ими обязанностей военной службы, и др.

Кроме того, в ст. 24 указанного выше Закона предусмотрена отсрочка от призыва на военную службу в таких случаях, как признание гражданина в установленном порядке временно негодными к военной службе по состоянию здоровья, наличие двух и более детей или одного ребенка в возрасте до трех лет; поступление на работу по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня в государственные организации, перечень которых определен постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1583 (в ред. от 28 декабря 2005 г.); обучение в образовательных учреждениях органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов Российской Федерации и др.

2. *Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда* (п. 2 ст. 83 ТК РФ).

Этот пункт предусматривает возможность увольнения в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего данную работу, прежде всего по решению суда. В соответствии с Положением о Федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 (в ред. от 8 января 2003 г.), государственным инспекторам труда предоставлено право предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания о восстановлении нарушенных прав граждан, в том числе при их увольнении. Одновременно указанные выше должностные лица могут вносить предложения о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности.

В этом случае уволенный ранее работник должен быть восстановлен на работе, причем именно на свою прежнюю должность (на свое рабочее место и т. п.). В связи с этим работника, которого уже приняли на работу на место незаконно уволенного и восстанавливаемого либо судом, либо инспекцией труда, работодатель вправе уволить по п. 2 ст. 83 ТК РФ. Увольнение производится только в том случае, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу (должность).

3. *Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность* (п. 3 ст. 83 ТК РФ).

Действующее законодательство предусматривает, что заключению трудового договора с некоторыми категориями работников предшествует избрание их на должность. При этом с ними, как правило, заключается трудовой договор, срок которого определяется периодом избрания.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность возможно в двух случаях:

— до истечения срока трудового договора;

— после истечения срока трудового договора, когда трудовые отношения с работником фактически продолжались, но в результате проведенных выборов он не был избран на новый срок.

4. *Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.*

По этому основанию может быть уволен работник, если он осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы: лишение свободы, запрещение занимать определенные должности и др. Если к работнику были применены иные меры уголовного наказания (например, условное осуждение), не исключающие возможность продолжения данной работы, его увольнение по п. 4 ст. 83 ТК РФ будет считаться незаконным.

Приказ об увольнении в этом случае издается именно после вступления в законную силу приговора суда. Однако днем уволь-

нения по п. 4 ст. 83 ТК РФ считается последний день работы. В случае если работник был заключен под стражу или отстранен от работы, датой увольнения является его последний рабочий день, соответственно, перед арестом или отстранением от работы. Эта дата и должна быть указана в приказе об увольнении.

5. *Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

Нетрудоспособность работника устанавливается органами медико-социальной экспертизы (МСЭ), которые определяют условия установления степени ограничения способности к трудовой деятельности и групп инвалидности. При этом в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 22 августа 2005 г. № 535 «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» при комплексной оценке основных категорий жизнедеятельности человека выделяются три степени ограничения к трудовой деятельности. Лица, которым установлена третья степень, признаются неспособными к трудовой деятельности.

Под способностью же к трудовой деятельности понимается способность лица осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы. Она включает в себя способность:

к воспроизведению специальных профессиональных знаний, умений и навыков в виде продуктивного и эффективного труда;

осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, не требующем изменений санитарно-гигиенических условий труда, дополнительных мер по организации труда, специального оборудования и оснащения, сменности, темпов, объема и тяжести работы;

взаимодействовать с другими людьми в социально-трудовых отношениях;

к мотивации труда;

соблюдать рабочий график;

к организации рабочего дня (организации трудового процесса во временной последовательности).

Оценка показателей способности к трудовой деятельности производится с учетом имеющихся профессиональных знаний, умений и навыков.

Критерием установления третьей степени ограничения способности к трудовой деятельности является нарушение здоровья со стойким значительно выраженным расстройством функций орга-

низма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к полной неспособности к трудовой деятельности, в том числе в специально созданных условиях, или противопоказанности трудовой деятельности.

6. *Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя умершим или безвестно отсутствующим* (п. 6 ст. 83 ТК РФ).

В случае смерти работника трудовые отношения прекращают свое действие, о чем должен быть издан приказ. Основанием к изданию приказа будет являться свидетельство о смерти или определение суда.

Порядок признания гражданина умершим, равно как и безвестно отсутствующим регулируется нормами гражданского и гражданско-процессуального законодательства.

Так, в соответствии со ст. 45 ГК РФ гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, — в течение шести месяцев.

При этом днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим.

Аналогична процедура признания гражданина безвестно отсутствующим, предусмотренная ст. 42 ГК РФ, за исключением срока его отсутствия по месту жительства и сведений о месте его пребывания, который определяется одним годом.

7. *Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта* (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

Прекращению по данному основанию подлежат только те договоры, по которым невозможно их исполнение в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств и только в пределах границ зон чрезвычайных обстоятельств, которые определяются в соответствии с нормами Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (в ред. от 28 февраля 2004 г.). Установление данных границ производится назначенными в предусмотренном законодательством порядке руководителями работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций. В ее

основе лежит классификация чрезвычайных ситуаций, установленная постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1996 г.

При решении вопросов о прекращении трудового договора по п. 7 ст. 83 ТК РФ учитываются также нормы Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (в ред. от 7 марта 2005 г.). Чрезвычайное положение вводится лишь при наличии обстоятельств, которые представляют собой непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан или конституционному строю Российской Федерации и устранение которых невозможно без применения чрезвычайных мер. К таким обстоятельствам относятся, например, попытки насильственного изменения конституционного строя Российской Федерации; чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации и пр., которые повлекли или могут повлечь человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ.

Чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации Федерального Собрания РФ и Государственной Думе Федерального Собрания РФ.

Если указанные в п. 7 ст. 83 ТК РФ обстоятельства не препятствуют продолжению трудовых отношений, такое прекращение трудового договора будет признано судом незаконным.

8. *Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.*

КоАП РФ (ст. 3.2) содержит исчерпывающий перечень видов административных наказаний. Под действие п. 8 ст. 83 ТК РФ подпадают только такие административные наказания, как дисквалификация и административный арест, которые препятствуют продолжению трудовых отношений.

В соответствии со ст. 3.11 КоАП РФ 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 Российской Федерации. Она применяется к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательс-

скую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. Срок дисквалификации может быть определен от шести месяцев до трех лет.

Правила применения такого административного наказания, как административный арест, установлены в ст. 3.9 КоАП РФ. Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции — до 30 суток.

Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений, например мелкое хищение, неисполнение распоряжения судьи или судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов и др. Он не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, лицам, не достигшим возраста 18 лет, инвалидам I и II групп.

К иностранным гражданам и лицам без гражданства может применяться такое наказание, как административное выдворение за пределы Российской Федерации. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы Российской Федерации.

Все вышеуказанные меры административного наказания назначаются судьей, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Российскую Федерацию — соответствующими должностными лицами.

Прекращение трудового договора с работником, подвергшимся одному из названных видов административных наказаний, возможно только после вступления в законную силу постановления судьи о привлечении его к ответственности.

9. *Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия, приостановлением действия на срок более двух месяцев или лишения 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 Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.*

Прекращение трудового договора с работниками по п. 9 ст. 83 ТК РФ возможно только в следующих случаях:

— лишения работника специального права;

— истечения срока действия документа, устанавливающего специальное право;

— приостановления действия этого документа на срок более двух месяцев.

Лишение специального права возможно только тогда, когда работник грубо или систематически нарушал предоставленное ему специальное право (например, право на ношение оружия, управление транспортным средством и др.). Данная мера административного взыскания назначается судьей и оформляется соответствующим постановлением. При этом срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет (ст. 3.8 КоАП РФ). Исполнение постановления о лишении права управления транспортным средством осуществляется путем изъятия соответственно водительского удостоверения или удостоверения на право управления соответствующим видом транспортного средства. Аналогично осуществляется лишение права на охоту.

В соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (в ред. от 1 июня 2006 г.) лишение лицензии, т. е. специального разрешения на осуществление конкретного вида деятельности, выданного лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю, возможно по решению соответствующего органа.

Лишение работника указанных выше специальных прав влечет за собой прекращение трудового договора при условии, если лишение такого права препятствует выполнению работником своих трудовых обязанностей.

Как правило, документы, подтверждающие специальное право работника, выдаются на определенный срок. Например, срок действия лицензии на осуществление определенных видов деятельности не может превышать пяти лет. Срок действия лицензии на приобретение оружия и патронов к нему также ограничен шестью месяцами со дня ее выдачи. В случае непродления этого срока работник лишается права на осуществление конкретного вида деятельности, и, соответственно, трудовой договор с ним подлежит прекращению по п. 9 ст. 83 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по указанному выше основанию производится и тогда, когда действие лицензии приостановлено за нарушение работником лицензионных требований и условий.

10. *Прекращение трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне* (п. 10 ст. 83 ТК РФ).

В соответствии с п. 10 ст. 83 ТК РФ трудовой договор прекращается с работником, имеющим допуск к государственной тайне, по обстоятельствам, изложенным в ст. 23 Закона «О государствен-

ной тайне». Прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является еще одним основанием для прекращения с ним трудового договора, если такие условия предусмотрены в трудовом договоре.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает должностное лицо или гражданина от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну. Решение работодателя о прекращении допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне и расторжении с ним на основании этого трудового договора может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

11. *Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.*

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника в соответствии со ст. 396 ТК РФ подлежит немедленному исполнению, т. е. принятое судом первой инстанции решение о восстановлении должно быть исполнено работодателем незамедлительно, что до недавнего времени влекло подчас неразрешимые проблемы в случае его последующей отмены.

Включение в ТК РФ такого основания прекращения трудового договора как отмена решения суда или решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе является абсолютно новым основанием прекращения трудового договора для национального законодательства. Применение данного основания прекращения трудового договора возможно в тех случаях, когда решение о восстановлении на работе работника признается вышестоящим судом незаконным, о чем выносится соответствующее решение. На основании такого решения трудовые отношения с ранее восстановленным работником прекращаются.

§ 11. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

В случае если нарушены правила приема на работу, указанные в ст. 84 ТК РФ, трудовой договор с работником подлежит прекращению при условии, что нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. Причем следует разграничивать основания расторжения трудового договора, содержащиеся в п. 11 ст. 81 и в ст. 84 ТК РФ. В первом случае расторжение договора происходит за виновные действия, допущенные работником при трудоустройстве — предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений, а во втором случае — за виновные действия работодателя, который нарушил правила приема на работу.

При расторжении трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ предусматривается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

1. *Прекращение трудового договора с работником, который по приговору суда лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью,* производится тогда, когда работодатель знал о таком приговоре суда, но принял работника на работу. В том случае, если работник скрыл информацию о подобном приговоре, он подлежит увольнению по п. 11 ст. 81 ТК РФ как за совершение виновных действий.

2. *Прекращение трудового договора с работником, которому противопоказано выполнение данной работы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.*

Обязанность работодателя обеспечить безопасные условия труда реализуется путем предоставления работнику такой работы, которая соответствовала бы состоянию его здоровья. С этой целью в ТК РФ имеется ряд норм, в том числе и о прохождении работниками при приеме на работу обязательных медицинских осмотров (например, несовершеннолетними; лицами, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда, и др.). Предварительные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

Перечень профессий, должностей и работ, на которых требуется прохождение обязательных медицинских осмотров, определяется центрами Госсанэпиднадзора субъектов РФ совместно с работодателями и соответствующими выборными профсоюзными органами.

Если работник по каким-либо причинам не прошел предварительный медицинский осмотр или при его прохождении были противопоказания к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан прекратить трудовой договор с работником по ст. 84 ТК РФ.

Работодатель не имеет права принимать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работодатель заключает трудовой договор в нарушение данного требования, такой договор должен быть признан недействительным и, соответственно, продолжение работы в этом случае исключается. Поэтому трудовые отношения с работником должны быть прекращены по ст. 84 ТК РФ, а работодатель, допустивший подобные нарушения, должен нести ответственность в соответствии с законодательством.

3. *Прекращение трудового договора с работником в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполняемая работа требует специальных знаний.*

В соответствии с Единым квалификационным справочником ряд профессий, должностей и работ требует наличия специальных

знаний и квалификации. Например, педагогические работники (учителя, воспитатели и др.) должны иметь соответствующий диплом об образовании с указанием присвоенной квалификации. В случае если работник имеет диплом учителя истории, работать учителем математики он не может без прохождения дополнительного обучения. Заключение трудового договора без соблюдения указанных требований не допускается.

§ 12. Оформление увольнения работников и производство расчетов с ними

Увольнение работника оформляется путем издания приказа (распоряжения) работодателя. В нем должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующий пункт и статью ТК РФ или закона, например: «Уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ст. 81 ТК РФ».

Днем прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Например, если работник был болен или находился в отпуске, приказ об увольнении должен быть издан после выхода работника на работу, а днем увольнения в этом случае будет являться первый рабочий день после закрытия листка временной нетрудоспособности или после окончания отпуска.

В этот же день работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. По письменному заявлению работника работодатель обязан также выдать заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (например, копии приказа об увольнении с работы, выписку из трудовой книжки, справку о заработной плате и т. п.). В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки, работодатель обязан направить 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. В противном случае работодатель несет материальную ответственность перед работником за задержку выдачи трудовой книжки, если работник не имел возможности трудиться. В соответствии со ст. 234, 235 ТК РФ он обязан возместить причиненный работнику ущерб в полном объеме, т. е. за все дни задержки выдачи трудовой книжки. Такая же ответственность работодателя установлена законодательством за внесе-

ние в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

По письменному заявлению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения.

При прекращении трудового договора с работником работодатель обязан произвести с ним полный окончательный расчет. Он выражается в выплате уволенному работнику всех причитающихся ему сумм. Эта выплата производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по таким основаниям, как призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем и др. работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка. Трудовым или коллективным договором могут предусматриваться и другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные его размеры (ст. 178 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой 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.

§ 13. Защита персональных данных работника

В соответствии со ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Совокупность правовых норм, закрепленных в главе 14 ТК РФ, регулирует отношения по сбору, обработке, хранению, использованию и передаче персональных данных работника. Наряду с этим меры защиты

персональных данных работников должны разрабатывать работодатели совместно с работниками, их представителями путем принятия соответствующих локальных нормативных актов, среди которых можно выделить положение о персонале, положение о персональных данных работников организации и др.

Под *персональными данными работника* понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Персональные данные работника относятся к категории документированной информации, т. е. к информации, зафиксированной на материальном носителе с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать. Кроме того, персональные данные работника, внесенные в личные дела и документы учета, являются персонифицированными, носящими конфиденциальный характер.

В ряде случаев персональные данные работника могут быть отнесены к сведениям конфиденциального характера или составлять государственную тайну.

Круг сведений и вид информации, которые составляют персональные данные работника, должны быть закреплены в локальном акте организации.

К числу сведений, составляющих информацию о работнике, относятся:

1) сведения, представляемые работником при приеме на работу, предусмотренные в ст. 65 ТК РФ (сведения, содержащиеся в паспорте или ином документе, удостоверяющем личность работника; сведения, имеющиеся в трудовой книжке; сведения об образовании, квалификации; сведения, содержащиеся в документах медицинского освидетельствования работника, и др.);

2) сведения, создаваемые, получаемые и используемые работодателем в период трудовой деятельности работника (сведения, содержащиеся в личном деле работника, в приказах, распоряжениях, характеристиках, аттестационных материалах и др.);

3) сведения о работнике, хранящиеся у работодателя после прекращения с ним трудовых отношений (все персональные данные работника, имеющиеся в архиве организации).

Персональные данные работников могут быть двух видов:

— данные, представляющие собой факты, которые не подлежат субъективной оценке, например специальность работника, приобретенная им в результате окончания какого-либо учебного заведения;

— данные оценочного характера, которые могут, в частности, содержаться в характеристике, заключении аттестационной комиссии и др.

Под *обработкой* персональных данных работника понимается совокупность отношений, возникающих в процессе:

— формирования информационных ресурсов на основе получения, хранения, комбинирования, документирования информации о конкретном работнике в порядке, предусмотренном ст. 86 ТК РФ;

— использования отдельных документов, а также иной информации, составляющей персональные данные работника, хранящейся у работодателя.

Субъектами таких отношений выступают работник, его представитель, работодатель, должностные лица, осуществляющие обработку персональных данных работника, а также третьи лица, получающие (или представляющие) информацию о работнике.

Целями обработки персональных данных работника являются:

— обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;

— содействие работнику в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе;

— обеспечение его личной безопасности;

— контроль за количеством и качеством выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

Общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных работника, содержатся в ст. 86 ТК РФ.

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в указанных выше целях; при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ и иными федеральными законами.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. *Получение персональных данных у третьих лиц возможно* только с письменного согласия работника.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых правоотношений, работодатель вправе получать и обрабатывать их с письменного согласия работника.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или участии в профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом; при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

Защита персональных данных работника от неправомерного использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным зако-

ном; работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны; их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Сформулированные в ТК РФ общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных работника, основаны на принципах законности, добровольности, обеспечения равенства возможностей работника без всякой дискриминации в сфере труда. В отношении отдельных категорий работников требования могут содержаться в законах и иных нормативных правовых актах.

Например, согласно ст. 14 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ в ред. от 11 ноября 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации»[1] форма и порядок ведения, учета и хранения документов, подтверждающих профессиональную служебную деятельность государственных служащих, устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Кроме того, требования к обработке персональных данных работников и формы их защиты должны быть закреплены в локальных нормативных правовых актах конкретной организации с учетом особенностей и видов ее деятельности, нормы которых не должны ухудшать положение работника в сравнении с ТК РФ и иными федеральными законами.

Локальный нормативный акт, регламентирующий процедуру обработки персональных данных работника, должен содержать:

— круг вопросов, относящихся к персональным данным работников;

— перечень сведений, составляющих государственную, коммерческую, служебную и иную тайну;

— перечень сведений, носящих конфиденциальный характер;

— круг лиц (перечень должностей), наделенных правом доступа к информации, составляющей персональные данные работников, государственную, коммерческую, служебную и иную тайну;

— права и обязанности должностных лиц, осуществляющих обработку персональных данных работников;

— права работников на ознакомление со своими персональными данными, в том числе с участием своего представителя, на получение ими копий любой записи, содержащей их персональные данные, на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;

---

[1] СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063; 2003. № 46 (ч. I). Ст. 4437.

— порядок получения (сбора) персональных данных работников;

— порядок формирования информационных ресурсов;

— порядок хранения, использования и передачи третьей стороне работодателем персональных данных работников;

— порядок ознакомления работника, в том числе с участием своего представителя, со своими персональными данными;

— порядок получения работником копий любой записи, содержащей его персональные данные, полной информации о своих персональных данных и обработке этих данных;

— ответственность должностных лиц за нарушение правил обработки персональных данных работников.

Формирование информационных ресурсов осуществляется работодателем путем получения, хранения, комбинирования, документирования информации о конкретном работнике.

Документы по личному составу создаются в результате трудовых отношений. К ним относятся приказы по личному составу, выписки из них, трудовые договоры, заявления, трудовые книжки, личные листки, резюме, характеристики, личные карточки, книга приказов, распоряжений, книга учета движения трудовых книжек и т. д.

По общему правилу все персональные данные работника следует получать только у него самого. В случае когда персональные данные можно получить только у третьей стороны, работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено на это письменное согласие. При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих уточнению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

К обязанностям лица, поступающего на работу, относится предъявление документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ, а также иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

По смыслу ч. 2 ст. 331 ТК РФ при приеме на работу, связанную с педагогической деятельностью, работодатель должен истребовать персональные сведения, свидетельствующие о том, что лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, может быть допущено к педагогической деятельности. Аналогично обстоит дело с приемом на работу иных категорий работников, деятельность которых отличается от обычной трудовой деятельности в связи с теми или иными обстоятельствами.

Предъявление лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, установленных законодательством документов позволяет работодателю определить его деловые качества и решить вопрос о заключении с ним трудового договора. Отсутствие у ра-

ботника необходимых документов, подлежащих предъявлению им при приеме на работу, обязывает работодателя оказать ему содействие в истребовании отсутствующих документов или запросить необходимую информацию у третьих лиц с согласия работника.

Законодательство не регламентирует правовые последствия, связанные с отказом лица на получение работодателем у третьих лиц информации, необходимой для заключения трудового договора (или для допуска к работе работника). По нашему мнению, следует полагать, что подобное поведение лица, имеющего намерение поступить на работу, дает правовое основание для отказа в заключении трудового договора с соблюдением правил, установленных ст. 64, 65 ТК РФ. Это связано с тем, что отсутствие предусмотренных трудовым законодательством документов не позволяет работодателю сделать вывод о возможности заключить с ним трудовой договор без нарушения обязательных правил приема на работу, установленных ТК РФ или иными федеральными законами. Отсутствие согласия лица на истребование необходимых документов (необходимой информации) у третьих лиц, представляется, следует расценивать как отсутствие деловых качеств претендента, позволяющих работодателю заключить с ним трудовой договор. О последствиях отказа на получение работодателем у третьего лица информации, необходимой для заключения трудового договора, лицо, претендующее на работу, должно быть извещено. В частности, работодатель вправе отказать работнику в заключении с ним трудового договора, если этому препятствуют обстоятельства, предусмотренные законом. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить в письменной форме причину отказа. Такое правило не распространяется на случаи, когда работодатель в нарушение ст. 65 ТК РФ требует от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные действующим трудовым законодательством.

Пункты 4, 5 ст. 86 ТК РФ устанавливают гарантии равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе независимо, например, от его политических, религиозных и иных убеждений, а также от членства в профсоюзе. Этим обусловлено наложение запрета на получение и обработку персональных данных работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности. Исключения из этого правила могут устанавливаться федеральными законами.

По общему правилу запрещается запрашивать информацию о состоянии здоровья работника. Исключение из этого правила составляют сведения, необходимые работодателю для решения вопроса о возможности допустить того или иного работника к вы-

полнению определенной работы. Например, в случаях приема на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Следует отметить, что в соответствии с требованиями ст. 31, 61 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. в ред. от 2 февраля 2006 г. персональные данные работника, содержащиеся в медицинских документах, составляют врачебную тайну и могут предоставляться без его согласия только в отдельных случаях и порядке, определяемых законом.

Лица, которым при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей стали известны сведения, составляющие врачебную тайну, несут юридическую ответственность за ее разглашение.

Работодатель при принятии решений, затрагивающих интересы работника, не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения информации, представляющей собой персональные данные работника.

В соответствии с п. 2 ст. 4 Федерального закона от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ в ред. от 10 января 2003 г. «Об информации, информатизации и защите информации» правовой режим информационных ресурсов определяется нормами, устанавливающими:

— порядок *документирования* информации;

— право собственности на отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах;

— категорию информации по уровню доступа к ней;

— порядок правовой защиты информации.

Работодатель обязан вести особую группу документов в делопроизводстве, которые представляют собой документацию по личному составу (они также известны под названием «Кадровая документация»). Документирование информации в силу п. 1 ст. 5 Федерального закона «Об информации, информатизации и защите информации» является обязательным условием включения информации в информационные ресурсы. Документирование информации осуществляется в порядке, устанавливаемом органами государственной власти, ответственными за организацию делопроизводства, стандартизацию документов и их массивов, безопасность Российской Федерации.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона «Об информации, информатизации и защите информации» персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни, а равно информации, нарушающей личную тайну, семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений фи-

зического лица без его согласия, кроме как на основании судебного решения. Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

Обязанностью работодателя является обеспечить надлежащее хранение информационных ресурсов, касающихся конкретных работников, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями (персональных данных работника), в строгом соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов, регламентирующих защиту персональных данных работника от неправомерного использования или утраты.

Работодатель своими силами и за свой счет должен организовать хранение персональных данных работника таким образом, чтобы не только обеспечить их защиту от неправомерного использования или утраты, но и предоставить работнику возможность реализовать свое право на ознакомление со всей информацией о нем, имеющейся (хранящейся) у работодателя. Для этого работодатель, его представители обязаны создать необходимые условия, используя все организационно-технические средства. К ним относятся, например, предоставление необходимого помещения, иных технических средств (сейфа, металлического несгораемого шкафа); ограничение доступа лиц к персональным данным работника; установление определенных требований, предъявляемых к получению, обработке, хранению и использованию персональных данных; ознакомление с требованиями по обработке персональных данных лиц, осуществляющих их обработку, установление персональной юридической ответственности должностных лиц, непосредственно осуществляющих их обработку, за нарушение порядка получения, хранения, использования указанной информации и передачи ее третьим лицам.

Использование персональных данных работника осуществляется путем:

— передачи их другим лицам с учетом требований, предъявляемых ст. 88 ТК РФ, или любым другим способом, не противоречащим требованиям действующего законодательства;

— предоставления работнику свободного бесплатного доступа к своим персональным данным в соответствии со ст. 89 ТК РФ, получения им необходимых сведений от работодателя.

Передача персональных данных работника осуществляется:

— в пределах одной организации;

— третьей стороне.

Законодательством установлены достаточно жесткие требования, которые должны соблюдаться при передаче персональных данных как в пределах одной организации, так и при передаче их третьим лицам.

В соответствии с требованием ст. 88 ТК РФ в пределах одной организации передача персональных данных работника осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку.

К требованиям, предъявляемым при передаче персональных данных работника в пределах одной организации, относятся:

1) соблюдение положений локального акта, регламентирующих порядок обработки, хранения и использования персональных данных работника;

2) установление доступа к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам;

3) ограничение информации, составляющей персональные данные работника, при передаче этих сведений представителям работника. В соответствии с этими требованиями работодатель должен передавать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

К требованиям, предъявляемым при передаче персональных данных работника третьим лицам, относятся:

1) наличие письменного согласия работника на передачу третьей стороне его персональных данных, в том числе в коммерческих целях. Исключение составляют случаи, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также случаи, установленные федеральным законом;

2) предупреждение третьих лиц о целях использования персональных данных работника, сообщенных работодателем;

3) получение от третьих лиц подтверждения, что это правило соблюдено.

Нарушение установленных требований влечет за собой юридическую ответственность виновных лиц.

Наряду с закрепленными за работодателем обязанностями по обеспечению защиты персональных данных работника ст. 88 ТК РФ регламентирует права работников в этой области.

Условно права работника, направленные на обеспечение защиты его персональных данных, можно разделить на три группы:

1) полную информацию о своих персональных данных и их обработке;

2) устранение недостатков, имеющихся в персональных данных работника путем заявления работодателю соответствующего требования;

3) защита от неправомерных действий (бездействия) работодателя всеми установленными законом способами.

Право на полную информацию о своих персональных данных и их обработке установлено также в Федеральном законе от 20 февраля 1995 г. «Об информации, информатизации и защите информации». Так, в соответствии с п. 1 ст. 14 указанного Закона работники имеют право на доступ к документированной информации о них, имеют право знать, кто, в каких целях использует или использовал эту информацию. В силу п. 2 ст. 14 Закона работодатель, как владелец документированной информации о работнике, обязан предоставить по его требованию бесплатно информацию в той части, которая касается непосредственно самого работника.

Право отдельной категории работников на полную информацию, составляющую их персональные данные, устанавливается также федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Работник вправе приглашать по своему выбору медицинского специалиста при осуществлении своего права на полную информацию о своих персональных данных медицинского характера (ст. 89 ТК РФ). Законом не установлены формы привлечения медицинских специалистов к участию в ознакомлении с медицинскими данными, касающимися непосредственно самого работника. Кроме того, предусмотренное ст. 89 ТК РФ право работника на получение копий любой записи, в которой содержатся его персональные данные, позволяет ему обратиться за помощью к медицинским специалистам путем представления им копии медицинских данных, выданных работодателем. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов, содержащих его медицинские данные.

Ограничение доступа граждан к информации о них допустимо лишь на основаниях, предусмотренных федеральными законами.

В случае если в персональных данных работника имеются неточности (например, ошибочные, неполные, измененные данные, сведения о работнике, не соответствующие действительности), работник имеет право потребовать исключить такие данные или исправить их. Кроме того, работник вправе потребовать известить всех лиц, которым ранее были сообщены о нем неверные или неполные персональные данные. При наличии оснований работодатель должен устранить выявленные в них недостатки и известить

об этом соответствующих лиц. Работодатель вправе отказать в удовлетворении заявленных работником требований исправить, исключить неверные, по мнению работника, персональные данные или восстановить неполные о нем сведения, если установит, что требования работника не обоснованы. Работник вправе известить работодателя в письменной форме о своем несогласии с отказом удовлетворить заявленные им требования. Такое извещение должно быть обоснованным, т. е. убедительным, подтвержденным фактами, серьезными аргументами.

По-иному обстоит дело с так называемыми оценочными сведениями, составляющими персональные данные работника (например, сведения, содержащиеся в характеристике работника). Работник вправе изложить свою субъективную точку зрения относительно тех или иных сведений оценочного характера в соответствующем заявлении, адресованном работодателю, в письменном виде. Требовать исправления персональных данных оценочного характера работник не вправе.

Работнику гарантирована защита его субъективных прав от неправомерных действий (бездействия) работодателя при обработке и защите персональных данных.

К числу неправомерных бездействий работодателя можно отнести, например, неправомерный отказ владельца информационных ресурсов (работодателя) работнику в доступе к информации. Такой отказ в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» может быть обжалован в судебном порядке.

Защита субъективных прав работника, связанная с неправомерными действиями (бездействием) работодателя, осуществляется путем подачи соответствующей жалобы в суд на действия государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, нарушающих права и свободы граждан. Работник вправе определять своих представителей для защиты персональных данных любыми способами, в том числе путем подачи жалобы в суд общей юрисдикции.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут юридическую ответственность (ст. 90 ТК РФ). Юридическая ответственность указанных лиц предусмотрена за виновное поведение, которое проявляется в их действиях или бездействии.

Дисциплинарная ответственность наступает в связи с совершением работником (в том числе руководителями, служащими, должностными лицами) дисциплинарного проступка, в соответствии с правилами, установленными ТК РФ (а для отдельных категорий работников — федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине). Разглашение персональных данных ра-

ботников является самостоятельным основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя (подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Наряду с дисциплинарной ответственностью работники, виновные в разглашении сведений, составляющих служебную, коммерческую или иную тайну, могут привлекаться к материальной ответственности. Одним из оснований наступления полной материальной ответственности работника, предусмотренных федеральными законами, является разглашение им сведений, составляющих охраняемую законом служебную, коммерческую или иную тайну (ст. 243 ТК РФ).

Гражданско-правовая ответственность в соответствии с требованием п. 2 ст. 139 ГК РФ[1] установлена за причинение убытков в результате получения незаконными методами информации, составляющей служебную и коммерческую тайну. Виновные в этом лица обязаны возместить причиненные убытки по правилам, определяемым гражданским законодательством. Аналогичная ответственность предусмотрена в отношении работников, виновных в разглашении служебной или коммерческой тайны, если трудовым договором предусмотрена соответствующая обязанность о неразглашении определенных сведений, вопреки трудовому договору.

Административная ответственность за нарушение норм, регулирующих порядок получения, обработки и защиты персональных данных работника, установлена КоАП РФ.

В силу ст. 13.11 КоАП РФ за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда в отношении граждан. В отношении совершения аналогичных виновных действий должностными лицами размер административного штрафа составляет от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда. Юридические лица несут административную ответственность в размере от 50 до 100 минимальных размеров оплаты труда.

В соответствии со ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, когда разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц — от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Поскольку ответственность наступает за

[1] СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

разглашение только такой информации, доступ к которой ограничен федеральным законом, то разглашение информации, доступ к которой ограничен иными нормативными правовыми актами, например локальными нормативными актами, административная ответственность, установленная требованием ст. 13.14 КоАП РФ, не может быть применена.

Административная ответственность в виде предупреждения и наложения административного штрафа предусмотрена ст. 13.20 КоАП РФ в отношении граждан и должностных лиц за нарушение правил хранения, комплектования, учета и использования архивных документов.

Уголовная ответственность предусмотрена ст. 137 УК РФ. Согласно ч. 1 указанной статьи незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации, наказываются штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до четырех месяцев (в ред. Федерального закона от 8 декабря 2003 г. № 162-ФЗ).

В соответствии с ч. 2 ст. 137 УК РФ те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, наказываются штрафом в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев.

Раздел III. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЕ НАЕМНОГО ТРУДА

Глава 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. Понятие, виды и нормы продолжительности рабочего времени по трудовому праву

Понятие и виды рабочего времени. В ст. 91 ТК РФ рабочее время определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В принципе это определение верно, но в нем затушевывается решающее значение исполнения основной обязанности работника — выполнять работу, обусловленную трудовым договором, скрывается смысл, назначение рабочего времени, в течение которого работник должен трудиться.

Кроме того, некоторые трудовые обязанности работник должен выполнять и в свободное от работы время, например бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 и 232 ТК РФ), не разглашать охраняемые законом тайны (государственную, служебную, коммерческую и др.) (п. «в» ст. 81 ТК РФ), соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках (ст. 21, 214 ТК РФ).

Поэтому, по нашему мнению, под рабочим временем по трудовому праву следует понимать время, в течение которого работник в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, указанными в ТК РФ, в частности с правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, коллективным договором, а также условиями трудового договора, должен выполнять порученную ему работу в установленном месте. Это означает, что в течение рабочего времени (рабочей смены) работник должен находиться на своем рабочем месте или в другом установленном месте работы (например, юрисконсульт — в суде) и выполнять или быть готовым к выполнению порученной ему работы.

В рабочее время в соответствии с трудовым правом включаются как время, в течение которого фактически выполнялась рабо-

та, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права засчитываются в счет рабочего времени и оплачиваются в установленных размерах, например, специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК), перерывы для кормления ребенка (ст. 256 ТК), другие оплачиваемые перерывы, простой не по вине работника, время освобождения от основной работы членов выборных профсоюзных органов для участия в работе профсоюзных съездов и конференций, а также членов примирительных комиссий и трудовых арбитров для участия в разрешении коллективного трудового спора.

В нормативных актах о рабочем времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы (транспорта, связи и других), в рабочее время включаются перерывы, в течение которых непосредственно работа не производится, но которые связаны с этой работой. В рабочее время водителей автомобилей включаются, например, время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения, время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и перегрузочных пунктах и др. В состав рабочего времени диспетчера, осуществляющего управление воздушным движением гражданской авиации, включается, в частности, время на профессиональную и (или) техническую учебу — не более 8 часов в месяц; время на инструкции и разборы — не более 1 часа в смену; время предсменных медицинских осмотров — до 5 минут в смену на одного человека и другие специфические для этой работы периоды.

Рабочим является и время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

Не включается в рабочее время неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания, но от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены).

Не включаются в рабочее время отпуска без сохранения заработной платы, а также простой по вине работника, прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы. Однако в соответствии с трудовым правом потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок.

Регулирование рабочего времени является одной из юридических гарантий права граждан на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ). Поэтому нормы о рабочем времени неразрывно связаны с нормами о времени отдыха.

В правовом регулировании рабочего времени все большее значение приобретают локальные (коллективно-договорные) нормы и индивидуальные трудовые договоры. В централизованном порядке (в частности, в ТК РФ) установлены максимальные нормы продолжительности рабочего времени, основные положения о по-

рядке и способах его распределения в пределах суток, недели или другого календарного периода, о запрещении в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядке привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также указаны вопросы, которые решаются локальными нормами и по соглашению работника и работодателя.

В централизованном порядке устанавливаются также особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников некоторых отраслей хозяйства, производственная специфика которых требует особого порядка реализации общих норм: различных видов транспорта, связи и др. (ч. 2 ст. 100, ст. 329, 333 ТК РФ).

Нормы о рабочем времени и времени отдыха неразрывно связаны с нормами об оплате, охране и дисциплине труда.

Соблюдение норм трудового права о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель — обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушались права работников на отдых и охрану труда (ст. 21, 22, 224 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ).

Помимо общего понятия рабочего времени, в законодательстве по тем или иным признакам различаются такие его виды, как нормальное, сокращенное, неполное, ненормированное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму (поденный и суммированный учет, гибкое и раздробленное рабочее время). Ниже дается характеристика этих видов рабочего времени.

Нормы продолжительности рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Максимальные нормы продолжительности рабочего времени установлены законом. Основной нормой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели.

Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: 5-дневная и 6-дневная.

До введения в 1967 г. 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями основной нормой рабочего времени был рабочий день, т. е. продолжительность рабочего времени в часах в течение суток при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ныне рабочий день как норма рабочего времени сохранил свое значение в связи с тем, что в некоторых ранее принятых нормативных правовых актах о труде, которые пока действуют, вопросы рабочего времени (например, сокращение его продолжительности на работах с вредными условиями труда) и времени отдыха (продолжительность отпусков судей) решаются в законодательстве на основе рабочего дня как нормы рабочего времени.

В ТК РФ термин «рабочий день» употребляется иногда в качестве синонима «рабочей смены», например «неполный рабочий день» (ст. 93 ТК РФ), «разделение рабочего дня на части» (ст. 105 ТК РФ). Термин «рабочий день» употребляется также для обозначения дней календарной недели, в которые производится работа (явочные дни), в отличие от выходных дней (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). В настоящее время 40-часовая рабочая неделя является общей нормой.

Для некоторых категорий работников установлена *сокращенная* продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

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 норм.

Для работников, являющихся инвалидами I и II групп, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, которое пока не приняло постановления по данному вопросу. Поэтому в настоящее время продолжает действовать Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. (в ред. от 1 ноября 1977 г.) (опубликован отдельным изданием)[1]; сохраняет силу и Инструкция о порядке применения этого Списка, утвержденная теми же

[1] М.: Экономика, 1977.

органами 21 ноября 1975 г.[1] Продолжительность рабочего времени в Списке установлена в виде сокращенного рабочего дня (например, 6 часов) при 6-дневной рабочей неделе. При 5-дневной рабочей неделе на основе указанной в Списке продолжительности рабочего дня определяется недельная продолжительность рабочего времени (6×6=36), затем в соответствии со ст. 100 ТК РФ — продолжительность ежедневной работы (смены), которая при равномерном распределении по сменам, естественно, будет больше продолжительности рабочего дня, указанной в Списке (36 ч : 5).

Помимо упомянутого выше Списка 1974 г. сокращенная продолжительность рабочего времени за работу во вредных и тяжелых условиях труда установлена для некоторых категорий работников другими нормативными правовыми актами. 36-часовая рабочая неделя предусмотрена, например, для некоторых членов экипажей воздушных судов гражданской авиации. Для работников, занятых на работах с химическим оружием, установлена 36- и 24-часовая рабочая неделя.

В ч. 3 ст. 92 ТК РФ предусмотрено, что ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.) (ст. 333, 350 ТК РФ).

Для педагогических работников образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ), для медицинских работников — не более 39 часов в неделю (ч. 1 ст. 350 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 утверждены перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа, в которых дает право на сокращенную 36-, 33-, и 30-часовую рабочую неделю, а для некоторых медицинских работников (осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение) установлена 24-часовая рабочая неделя[2].

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, указанных в ч. 1 и 3 ст. 92 ТК РФ, является с точки зрения оплаты труда полной нормой труда. Этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). Исключение установлено для работников в возрасте до 18 лет, оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК РФ), т. е. так же, как при неполном рабочем времени (ст. 93 ТК РФ). (Работодатель может производить им доплаты за счет собственных средств.)

---

[1] СНАоТ. М.: Юрид. лит., 1998. С. 259.

[2] РГ. 2003. 20 февр.

Продолжительность ежедневной работы (смены). Установленная в ст. 91 или в ст. 92 ТК РФ недельная норма продолжительности рабочего времени должна быть отработана, как правило, в течение рабочих (явочных) дней 7-дневной календарной недели. Поэтому продолжительность ежедневной работы (смены) зависит прежде всего от вида рабочей недели (5-дневной или 6-дневной), который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, а для некоторых работников — трудовым договором (ст. 100 ТК РФ). Этими же актами, а при многосменной работе — графиками сменности (ст. 103 ТК РФ) — определяются и количество смен в течение календарных суток, и продолжительность ежедневной работы с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. На практике для большинства работников установлена рабочая неделя с двумя выходными днями. И лишь в организациях, где по характеру производства и условиям работы нецелесообразно введение 5-дневной, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Как правило, при 40-часовой пятидневной рабочей неделе устанавливается 8-часовая продолжительность ежедневной работы (смены), а при 6-дневной 40-часовой рабочей неделе — 7-часовая продолжительность ежедневной работы (смены) в течение 5 рабочих дней, а в шестой (предвыходной) продолжительность ежедневной работы (смены) сокращается до 5 часов (ч. 3 ст. 95 ТК РФ), чем обеспечивается соблюдение недельной нормы.

При сокращенной продолжительности рабочего времени продолжительность ежедневной работы не должна превышать пределов, предусмотренных в ч. 1 и 2 ст. 94 ТК РФ:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 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 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 — 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение указанной продолжительности ежедневной работы (смены)

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения установленной для них в соответствии со ст. 92 ТК РФ предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В коллективных договорах организаций нормы продолжительности рабочего времени могут быть уменьшены (без уменьшения заработной платы) с учетом экономических возможностей. Это, естественно, повлечет за собой и уменьшение продолжительности ежедневной работы.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

Неполное рабочее время — это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ). При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы с сохранением количества рабочих (явочных) дней, т. е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней с сохранением в дни выходов на работу установленной продолжительности ежедневной работы (смены). Возможно и уменьшение одновременно количества рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни выходов на работу. Оплата труда работника во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Этим неполное время отличается от сокращенного[1].

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодно-

[1] О введении и отмене неполного рабочего времени по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, см. ст. 74 ТК РФ.

го основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Неполное рабочее время устанавливается совместителям по совмещаемой работе. Продолжительность неполного рабочего времени по совмещаемой работе не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Постановлением Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 13 установлена продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим в сельской местности и поселках городского типа не более 8 часов в день и 39 часов в неделю[1]. Для некоторых других медицинских, а также для педагогических, фармацевтических работников и работников культуры продолжительность работы по совместительству не может превышать в течение месяца половины или полной месячной нормы из установленной продолжительности рабочей недели (постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41)[2].

Уменьшение продолжительности работы накануне праздничных дней, в ночное время и в других случаях, предусмотренных законом. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Законодательство не предусматривает каких-либо исключений из этого правила, поэтому указанное уменьшение продолжительности работы производится как при нормальном, так и при сокращенном, а также, по нашему мнению, и при неполном рабочем времени. Если предпраздничный день совпадает с выходным, то предшествующий ему рабочий день не уменьшается.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час (ст. 96 ТК РФ). Ночным считается время с 22 до 6 ча-

[1] РГ. 2002. 21 нояб.

[2] РГ. 2003. 16 авг.

сов. Сокращение продолжительности ночной работы отработке не подлежит, т. е. оно влечет за собой уменьшение недельной продолжительности рабочего времени. Однако это не ведет к уменьшению заработной платы, так как работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

Не уменьшается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. В тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем продолжительность ночной и дневной работы (смены) одинакова. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Порядок работы в ночное время 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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 6 ст. 96 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет (за исключением участия в создании художественных произведений), и некоторые другие категории работников. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды и некоторые лица, воспитывающие детей, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия 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 РФ в ред. Федеральных законов от 24 июля 2002 г. и от 30 июня 2006 г.).

Продолжительность ежедневной работы как при нормальном, так и при сокращенном рабочем времени уменьшается в связи с предоставлением оплачиваемого перерыва матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка; лицам, работающим на открытом воздухе в холодное время, для обогрева; грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, для отдыха (ст. 109, 224, 258 ТК РФ). Уменьшается рабочее время ра-

ботникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства (ч. 4 и 5 ст. 173; ч. 4 и 5 ст. 174; ч. 3 ст. 176 ТК РФ).

§ 2. Режим рабочего времени

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания.

В ст. 100 ТК РФ дается подробный перечень вопросов, которые решаются с помощью режима. Согласно этой статье, режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором. Следует учитывать, что правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК РФ).

Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 установлено, что эти особенности определяются соответствующими органами исполнительной власти[1].

В качестве примера можно привести Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утвержденное приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. № 272[2]. Особенность этого режима связана с необходимостью обеспечения непрерывного наблюдения за состоянием окружающей природной среды.

---

[1] РГ. 2002. 19 дек.

[2] РГ. 2003. 30 марта.

Рабочее время членов экипажей воздушных судов слагается из полетного времени и времени работы на земле, каждое из которых требует особого регулирования. Одной из особенностей регулирования рабочего времени работников плавающего состава судов речного и морского флота является необходимость особых правил для проведения аварийных и авральных работ.

В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц или более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

Режим *с поденным учетом рабочего времени* состоит в том, что работники в течение каждого явочного рабочего дня при 5- или 6-дневной рабочей неделе работают одно и то же установленное количество часов. Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

В тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится сменная работа — в 2, 3 или 4 смены (ст. 103 ТК РФ).

При сменной работе режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В нем указываются количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. При этом должны быть соблюдены следующие требования, установленные законом или на основе закона.

При сменной работе каждая группа работников должна трудиться в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. В соответствии со сложившейся практикой работники чередуются по сменам равномерно, т. е. через определенное время. Поэтому переход из одной смены в другую производится через неделю.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 103, ст. 372 ТК РФ). Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

В случае если продолжительность смен в разные дни недели различна, при соблюдении недельной нормы часов может применяться недельный учет рабочего времени, при котором учитывается и количество рабочих дней, и количество рабочих часов за неделю.

Режим с суммированным учетом рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период — месяц, квартал, год,— суммируется и в результате определяется месячная, квартальная, годовая продолжительность рабочего времени в часах.

Такой режим вводится в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ч. 2 ст. 104 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.)

В соответствии с разъяснениями Минтруда РФ норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов, в предпраздничные дни — 7 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней с сокращением рабочего времени накануне праздничных дней (ст. 95 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы умножается на количество рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе, приходящихся на данный месяц (квартал, год)[1].

При суммированном учете, а также на непрерывно действующих предприятиях работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Распределение рабочего времени внутри учетного периода осуществляется таким образом, что работник выходит на работу через 1, 2 или 3 дня. Продолжительность смены в день выхода на работу может быть 10, 12 и более часов. Для работников некоторых отраслей хозяйства (транспорта, связи) суммированный учет

[1] См.: Производственный календарь на 2005 г. и комментарий к нему // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 12.

и максимальная продолжительность ежедневной работы устанавливается в централизованном порядке постановлениями соответствующих органов исполнительной власти (ч. 2 ст. 100, ч. 2 ст. 329 ТК РФ; постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г.)[1]. Как правило, это 12 или 10 часов. Однако для членов экипажей морских судов портового флота разрешается устанавливать ежедневную продолжительность рабочего времени (вахты, смены) до 24 часов при условии, что в течение вахты работникам предоставляются кратковременные периоды для отдыха и приема пищи в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением).

Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать того количества рабочих часов, которое определено указанным выше способом на учетный период. Распределение рабочего времени, продолжительность, начало и окончание смен определяются графиком сменности.

Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при *вахтовом методе* организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного проживания работников. В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов (ст. 300 и 301 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день в ст. 101 ТК РФ определяется как 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.

В постановлении Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 предусмотрено, что в перечень работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых делится на части неопределенной продолжительности[2].

---

[1] РГ. 2002. 19 дек.

[2] РГ. 2002. 18 дек.

Характерная, существенная черта ненормированного рабочего дня состоит, во-первых, в том, что работник может быть привлечен к работе сверх установленной для него продолжительности рабочего времени без его согласия и что необходимость этого определяется по усмотрению работодателя, и, во-вторых, в том, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не подлежит повышенной оплате или компенсации отгулом, а переработка компенсируется предоставлением дополнительного отпуска (ст. 119 ТК РФ).

Содержащееся в ст. 101 ТК РФ правило о возможности привлечения работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих функций «за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени» относится только к переработкам сверх установленной ежедневной продолжительности рабочего времени и сверх нормы рабочего времени за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Выходными и ежегодными нерабочими праздничными днями работники с ненормированным рабочим днем пользуются на общих основаниях, и привлечение их к работе в эти дни допускается также по общим правилам (ст. 111, 112, 113 ТК РФ).

Термин «ненормированный рабочий день» является условным, он не означает, что на работников, для которых установлен такой рабочий день, не распространяются нормы ст. 91 и 92 ТК РФ, предусматривающие нормальную и сокращенную продолжительность рабочего времени. На них распространяются (кроме случаев привлечения к работе в соответствии со ст. 101 ТК РФ) и установленные в организации продолжительность и время начала и окончания ежедневной работы, а также перерывов в работе (ст. 94, 100, 108, 109 ТК РФ), за исключением тех работников, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению (например, лесники, егеря), и тех, рабочее время которых не поддается контролю и учету (юрисконсульты, экспедиторы).

Разделение рабочего дня (смены) на части, т. е. с перерывами более двух часов, может быть установлено на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня. Такие работы обычно связаны с обслуживанием населения (например, на городском пассажирском транспорте, в организациях связи, торговли). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ).

Для некоторых категорий работников это предусмотрено в актах федеральных министерств (например, для водителей пассажирского автомобильного транспорта, для работников эксплуатационных организаций связи).

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

Режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организаций допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках 5- или 6-дневной недели. При суммированном учете допускается саморегулирование общей продолжительности рабочей смены при условии полной отработки количества часов, приходящихся на учетный период (неделю, месяц и т. д.).

Гибкий график работы состоит, как правило, из трех частей:

а) «фиксированное время», в течение которого все работники должны находиться на рабочих местах (например, с 12 до 15 часов);

б) «переменное время», в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению; это время находится до (например, с 8 до 12 часов) и после (например, с 15 до 20 часов) «фиксированного времени»;

в) «перерыв для отдыха и питания», который может разделять на 2 примерно равные части «фиксированное время». Этот перерыв в рабочее время не засчитывается.

Разделение ежедневной работы на части (например, доставка утренней и вечерней почты), а также гибкое рабочее время могут применяться и при неполном рабочем времени. Режим работы при неполном рабочем времени характеризуется также тем, что для работника устанавливается индивидуальный график работы, в котором определяется, в какие конкретно дни недели должна производиться работа при неполной рабочей неделе, время начала и окончания работы при неполном рабочем дне.

§ 3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа

Статья 97 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) предусматривает, что работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени: а) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ)[1].

Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа — это работа сверх установленной продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете — сверх установленной нормы рабочего времени за учетный период. Однако, на наш взгляд, если нормативными правовыми актами установлена максимальная продолжительность ежедневной работы, например не более 10 или 12 часов, сверхурочной должна считаться работа сверх установленной смены.

Не считается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 282, 284 ТК РФ), а также переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне (ст. 101 ТК РФ).

Не может быть признана сверхурочной работа, выполняемая работником для своего предприятия, учреждения, организации в нерабочее время и не по своей специальности, должности по гражданско-правовым договорам (подряд, возмездное оказание услуг — ст. 702—729, 779—783 ГК РФ).

Вместе с тем следует учитывать, что внутреннее совместительство и гражданско-правовые договоры не должны использоваться для сокрытия сверхурочных работ, для обхода законодательства об их ограничении и оплате.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ:

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

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

3) для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель

---

[1] О работе сверх установленной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне см. § 2 главы 10 данного учебника.

обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

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

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

В других случаях, говорится в ч. 4 ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Под другими случаями следует понимать прежде всего те, которые предусмотрены законами или другими нормативными актами, изданными на основе законов. Например, в п. 5 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Министерства РФ по связи и информатизации от 8 сентября 2003 г. № 112, предусмотрена в дополнение к ст. 99 ТК РФ возможность привлечения к сверхурочной работе в случаях: при обработке повышенного телефонного, телеграфного и почтового обмена накануне праздничных дней, при обработке заказов на периодическую печать в период подписной кампании и др.[1] Кроме того, на наш взгляд, это относится и к тем случаям, которые предусмотрены в коллективных договорах.

В ст. 99 ТК РФ не сказано, как должна быть оформлена инициатива работодателя о применении сверхурочных работ. На наш взгляд, поскольку согласие работника (ч. 2, 4 ст. 99 ТК РФ) должно быть дано в письменной форме, то и распоряжение (приказ) работодателя о привлечении работника к сверхурочной работе должно быть сделано в письменной форме.

---

[1] РГ. 2003. 17 сент.

С учетом сложившейся в прошлые годы судебной практики сверхурочной, подлежащей повышенной оплате (ст. 152 ТК РФ) должна считаться работа, выполненная как по распоряжению, так и с ведома работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, и тогда, когда она применялась с нарушением установленного порядка (в случаях, не предусмотренных законом, при отсутствии письменного согласия работника, без учета мнения выборного профсоюзного органа, когда это требовалось).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет этих работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочные работы компенсируются повышенной оплатой или дополнительным временем отдыха (ст. 152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, некоторых других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Поскольку в соответствии с ч. 2 и 4 ст. 99 ТК РФ привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия, любой работник имеет право отказаться от выполнения этих работ, и такой отказ (в частности, при неявке сменщика) не является нарушением трудовой дисциплины.

§ 4. Понятие и виды времени отдыха

Под временем отдыха по трудовому праву понимается время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности), коллективным и трудовым договором должны быть свободны от работы и которое используется ими по своему усмотрению.

Согласно ст. 106 ТК РФ, время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это определение не совсем точное, так как некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну) должны исполняться и в нерабочее время.

Существенный признак времени отдыха — использование его работником по своему усмотрению. Этот признак позволяет провести разграничение времени отдыха и времени освобождения от работы для определенных целей (например, для лечения при временной нетрудоспособности, для учебы обучающимся без отрыва от производства и т. д.).

Следует отметить, что термин «время отдыха» является в значительной степени условным, так как свободное от работы время используется не только для отдыха в собственном смысле слова (т. е. досуга, покоя, восстановления сил), но и для других занятий — для ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, занятия спортом, для садоводства и огородничества и т. д.

Право граждан на отдых закреплено в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, где сказано, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ТК РФ и в других (в том числе локальных) нормативных правовых актах конкретизируется конституционное право на отдых, закрепляются виды времени отдыха, их продолжительность и порядок предоставления.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (ст. 107 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот перерыв (на практике его часто называют обеденным) в рабочее время не включается и не оплачивается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На 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 (ст. 108 ТК РФ).

Кроме того, в течение рабочего дня (смены) работникам предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей. Эти перерывы включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда (выработки, времени, обслуживания, нормативов численности).

В рабочее время включаются также специальные перерывы, установленные в интересах охраны труда (ст. 109, 258 ТК РФ),

которые не являются видом времени отдыха. В ранее действовавшем КЗоТе ст. 153, аналогичная ст. 109 ТК РФ, входила в главу об охране труда, что более точно отражало назначение перерывов для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и для обогрева при работе в холодное время.

В интересах охраны труда предоставляются и включаемые в рабочее время (а следовательно, и оплачиваемые) специальные перерывы для отдыха в связи с особым характером работы. Такие перерывы продолжительностью не менее 15 минут через определенные промежутки времени непрерывного управления автомобилем предоставляются их водителям. Диспетчерам, осуществляющим управление гражданской авиацией за дисплейным пультом, устанавливаются перерывы продолжительностью не менее 20 минут после двух часов непрерывной работы, а при определенной интенсивности воздушного движения — дополнительно 10-минутные перерывы после каждого часа работы.

Ежедневный отдых (междусменный перерыв) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, его продолжительность зависит от длительности ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна составлять (вместе со временем перерыва для отдыха и питания) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. При двух- и трехсменной работе это обеспечивается тем, что переход из одной смены в другую происходит после выходного дня.

Для некоторых категорий работников, имеющих особый характер работы (водителей автомобилей, плавсостава судов внутреннего водного транспорта и др.), при установленном для них суммированном учете рабочего времени ежедневный отдых может быть меньшей продолжительности.

Выходные дни (еженедельный отдых) — это свободные от работы дни календарной недели (ст. 110, 111 ТК РФ). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется 2, а при 6-дневной рабочей неделе — 1 выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, например в связи с непрерывным характером производства или с необходимостью непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни неде

ли поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

В соответствии со сложившейся на основе ранее действовавшего законодательства практикой и на основании ст. 100 ТК РФ организации, деятельность которых связана с обслуживанием населения (бани, парикмахерские, театры и т. п.), сами определяют, в какие дни недели вместо субботы и воскресенья предоставлять работникам выходные дни[1].

Ежегодные нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ 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 и 2 мая — Праздник Весны и Труда; 9 мая — День Победы; 12 июня — День России; 4 ноября — День народного единства (ч. 1 ст. 112 ТК РФ в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г.).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Остальным работникам (например, со сдельной оплатой труда) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. (Части 3 и 4 ст. 112 ТК РФ в ред. от 30 июня 2006 г.)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные на другие дни. Акты о таком переносе должны быть опубликованы не позднее сроков, предусмотренных ч. 5 ст. 112 ТК РФ в ред. от 30 июня 2006 г.

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к труду в эти дни допускается лишь в случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ.

---

[1] Льготные, в том числе оплачиваемые, дополнительные выходные дни установлены донорам (ст. 186 ТК РФ), лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, а также женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ); одному из родителей, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 319 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в такие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях, говорится в ч. 5 ст. 113 ТК РФ, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников. Под другими случаями имеются в виду те, которые могут быть предусмотрены в коллективных договорах или иных нормативных правовых актах.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ч. 4 ст. 113 ТК РФ). Для привлечения к указанным работам в нерабочие праздничные дни согласия работников и учета мнения профсоюзного органа не требуется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в праздничные дни на непрерывных производствах и при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени тех работников, которые в соответствии с графиками сменности должны работать в нерабочие праздничные дни данного месяца.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, и лишь по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Работникам плавсостава судов внутреннего водного, морского рыбопромыслового флота, а также членам экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения вооруженных сил РФ еженедельные дни отдыха и нерабочие праздничные дни могут суммироваться и предоставляться по установленному графику.

К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет, за исключением некоторых работ творческого характера (ст. 268 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

В тех случаях, когда привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, он вправе не давать своего согласия. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

§ 5. Отпуска

Понятие и виды отпусков. Отпуск — это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней. В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны), специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.).

Видом времени отдыха являются ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются

для отдыха за труд в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Для отдыха предоставляются и некоторые льготные отпуска без сохранения заработной платы. Но они, как и специальные отпуска, регулируются специальными правилами. Нормы о ежегодных оплачиваемых отпусках на другие виды отпусков не распространяются.

Ежегодный основной отпуск предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право работников на отпуск не зависит от места работы, выполняемой трудовой функции, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, срока трудового договора. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуются на общих основаниях совместители по совмещаемой работе (ст. 286 ТК РФ); работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ); работники, занятые на сезонных работах (ст. 295 ТК РФ); работники, работающие по трудовому договору у физических лиц (ст. 305 ТК РФ); надомники (ст. 310 ТК РФ). Лица, отбывающие уголовное наказание в виде исправительных работ, имеют право на основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней. Другие виды отпусков, предусмотренные законодательством о труде, предоставляются им на общих основаниях (п. 6 ст. 40 УИК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам на срок 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

Удлиненные основные отпуска установлены:

для инвалидов — не менее 30 календарных дней;

для несовершеннолетних — не менее 31 календарного дня;

для работников научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений — 36 или 48 рабочих дней;

для учителей, преподавателей и руководящих работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования (в том числе дополнительного); для профессорско-преподавательского состава и руководителей образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (и соответствующего дополнительного образования), а также для руководящих и педагогических работников специальных дошкольных образовательных учреждений, в которых воспитываются дети с отклонениями в развитии, дошкольных образовательных учреждений санаторного типа — 56 календарных дней;

для руководящих и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений общего назначения и дошкольных

групп школ, детских садов, образовательных (внешкольных) учреждений дополнительного образования, учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров); для педагогов-организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, мастеров производственного обучения — 42 календарных дня[1];

для работников организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека,— *36 рабочих дней;*

для некоторых категорий работников, занятых на работах с химическим оружием,— 56 и 49 календарных дней;

для государственных служащих — не менее 30 календарных дней; для прокурорских работников — 30 календарных дней, а для работающих в районах Крайнего Севера — 54 календарных дня, в приравненных к ним местностях — 46 календарных дней;

для судей — 30 рабочих дней, а для работающих в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 рабочих дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников.

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК РФ).

Правительство РФ пока не решило этот вопрос. Поэтому сохраняет силу постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. (в ред. от 1 ноября 1977 г.), Инструкция, утвержденная теми же органами 21 ноября 1975 г.[2], которые предусматривают продолжительность такого отпуска от 6 до 36 рабочих дней.

2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

---

[1] См.: постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» в ред. от 29 ноября 2003 г. // РГ. 2002. 5 окт.; 2003. 5 дек.

[2] *См.: § 1 главы 10 учебника.*

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 (ст. 118 ТК РФ);

3. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней) определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884[1]. В организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, порядок и условия предоставлений таких отпусков устанавливаются органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета,— органами местного самоуправления.

В Правилах от 11 декабря 2002 г. говорится, что право на дополнительный отпуск у работника возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ). Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в указанных районах и местностях равна 24 и 16 календарным дням соответственно (ст. 321 ТК РФ).

Федеральными законами (см. ст. 116 ТК РФ) предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска и некоторым другим категориям работников:

государственным служащим — за выслугу лет (в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ;

прокурорским работникам — 5, 10 и 15 календарных (а судьям — рабочих) дней в зависимости от срока службы;

гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 21 и 14 календарных дней (в зависимости от местности) сверх всех других отпусков, в том числе удлиненных;

гражданам, подвергшимся радиационному воздействию выше установленного уровня вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне в 1949—1963 годах,— 14 календарных дней.

---

[1] РГ. 2002. 18 дек.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. Это, по существу, означает, что указанные работники через каждые 10 лет должны получать дополнительный отпуск. При этом общая продолжительность основного и дополнительного отпусков не должна быть более 1 года.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения, выборного органа первичной профсоюзной организации» (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

В коллективных договорах устанавливаются, например, дополнительные отпуска за длительную работу в данной организации, за участие в работе добровольных народных дружин по охране общественного порядка. Нормы коллективного договора и локального нормативного акта, а также и соглашения, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте продолжительности дополнительного отпуска) в силу ст. 5 и 8 ТК РФ являются недействительными (п. 58 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)[1].

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Из этого следует сделать вывод, что ранее принятые акты, в которых продолжительность отпусков установлена в рабочих днях, должны быть приведены в соответствие со ст. 120 ТК РФ. (Однако следует отметить, что ч. 5 ст. 139 ТК РФ, в которой говорится об исчислении среднего заработка, предусматривает возможность предоставления отпусков в рабочих днях.)

---

[1] Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Это означает, что ежегодный отпуск предоставляется за работу в течение года (каждого рабочего года) (включая время этого отпуска), который исчисляется со дня поступления на работу, например, первый — с 10 апреля 2002 г. и заканчивается через 12 месяцев, т. е. 9 апреля 2003 г., второй — с 10 апреля 2003 г. и т. д.

Поэтому следует различать право на ежегодный отпуск в соответствии со ст. 114—119 ТК РФ и право на использование отпуска за первый и последующие годы работы.

Право на отпуск у работника возникает до истечения его рабочего года, т. е. 12 месяцев работы. При этом каждый год должен включать в себя и время работы, и отпуск.

Право на ежегодные дополнительные отпуска возникает по правилам, установленным для них. Если право на основной и дополнительный отпуска возникает в разное время, то дополнительный опуск предоставляется одновременно с основным полностью.

Предоставление отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев означает, что отпуск предоставляется в первом году всем работникам авансом, так как и в первом году право на полный отпуск возникает после работы в течение периода, равного 12 месяцам после поступления на работу за минусом времени ежегодного отпуска. Это следует из смысла ч. 1 ст. 137 ТК РФ, которая, в частности, предусматривает, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска (кроме увольнения по основаниям, указанным в п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ). Исключения для первого года работы в ст. 137 ТК РФ не сделано.

До истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);

работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

При составлении графика необходимо учитывать, что работникам, работающим первый год, отпуск за этот год должен быть предоставлен через 6 месяцев работы, а некоторым категориям работников и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ); каждый работник должен получить отпуск в течение того года, за который отпуск предоставляется; должны быть соблюдены интересы тех работников, которые в соответствии с законодательством имеют право на использование отпуска в любое удобное для них время (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (в том числе летнее) время имеют: работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ); женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет, а также отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери (ст. 264 ТК РФ); Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе от 12 января 1995 г. «О ветеранах» в (редакции от 2 января и 4 мая 2000 г.); работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, имеют право по соглашению с работодателем присоединить ежегодные оплачиваемые отпуска к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 ТК РФ (ст. 177 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

При составлении графиков отпусков следует учитывать возможности разделения отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) и замены части отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По смыслу закона работники, имеющие право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время, должны, как правило, заявлять об этом при составлении графика отпусков.

Законодательство не содержит правил, которые определяли бы порядок чередования отпусков работников по временам года. На практике выработано правило о том, чтобы отпуска в летнее время предоставлялись всем желающим работникам поочередно. Это положение может быть закреплено в коллективном договоре. На некоторых предприятиях в соответствии с коллективными договорами отпуск предоставляется в один из летних месяцев всем работникам одновременно.

График отпусков обязателен для выполнения как работодателем, так и работником.

Отпуск должен предоставляться в установленный срок (т. е. по графику). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если работник заболел во время нахождения в ежегодном отпуске, последний подлежит продлению на число дней нетрудоспособности (ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Такое же правило действует и в случае, если во время ежегодного отпуска у женщины возникло право на отпуск по беременности и родам.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен также в случае:

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 170 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных законами и (или) локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

В этих случаях время возвращения из отпуска автоматически переносится на соответствующее количество дней. По соглашению между работником и работодателем неиспользованная часть отпуска может быть перенесена на другой срок. Это следует рассматривать как частный случай разделения отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другое время, если он совпадает с учебным отпуском у работника, совмещающе-

го работу с учебой без отрыва от производства. Однако в этом случае в соответствии со сложившейся практикой ежегодный отпуск не продлевается на число дней учебного отпуска. Если право на учебный отпуск возникло в период ежегодного отпуска, работник должен оформить учебный отпуск и договориться с работодателем о порядке использования оставшейся части ежегодного отпуска.

Если причины, помешавшие работнику использовать отпуск, возникли до его начала, новый срок отпуска определяется по соглашению работника и работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Если изменение срока предоставления отпуска связано с перенесением его на другой рабочий год, то должны соблюдаться указанные ниже требования, предусмотренные в ч. 3 и 4 ст. 124 ТК РФ.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 и 4 ст. 124 ТК РФ).

При применении этого правила не следует забывать, что рабочий год работников обычно не совпадает с календарным годом, на который составляется график отпусков.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

Замена части отпуска денежной компенсацией происходит по инициативе работника. Как следует из содержания ч. 1 ст. 126 ТК РФ, работодатель может, но не обязан удовлетворить просьбу работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть

предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если при отзыве из отпуска использованная часть равна 28 или более календарным дням, то оставшаяся часть может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). В этом случае перерасчет заработной платы, выплаченной за время отпуска, не производится, а работа после выхода из отпуска оплачивается в обычном порядке.

Если же работнику предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней и он согласился по предложению работодателя выйти из отпуска досрочно, то оставшаяся часть должна быть предоставлена ему в другое время по соглашению сторон. Работодатель при этом должен произвести перерасчет оплаты за отпуск. Денежная сумма, выплаченная работнику при уходе в отпуск и приходящаяся на неиспользованную часть отпуска, должна быть зачтена при выплате заработной платы за работу после выхода из отпуска. При предоставлении неиспользованной части отпуска работнику должна быть выплачена заработная плата за эту часть в соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в фактический последний день работы с работником производится полный расчет и ему выдается трудовая книжка, в которой днем увольнения записан последний день отпуска.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ст. 121 ТК РФ включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

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

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

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ст. 256 ТК РФ);

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 128 ТК РФ).

Предусмотренный в ст. 121 ТК РФ порядок исчисления стажа необходим, во-первых, для определения начала и конца рабочего года, отработка которого, включая время ежегодного основного и дополнительного отпуска, дает право на полный отпуск, во-вторых, для определения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, по истечении которых работник имеет право на использование отпуска за первый год работы (см. ст. 122 ТК РФ).

Периоды, которые не включаются в стаж работы, отодвигают дату окончания данного и начала следующего рабочего года.

Стаж работы, дающий право на дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, определяется специальными правилами. В ст. 121 ТК РФ, в частности, предусмотрено, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям (не за труд). Некоторые из них — для отдыха (льготные). Другие — для определенных целей в связи с определенными обстоятельствами (специальные). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных основных и дополнительных отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков.

Законодательство предусматривает ряд случаев, когда работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Особенность этого отпуска состоит в том, что он предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя. Это значит, что работодатель не вправе направить работника в такой отпуск помимо его желания. В разъяснении Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. указано, что вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены[1].

С другой стороны, работодатель может отказать в просьбе работнику. Вопрос об уважительности причин решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств.

§ 6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Для лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в ТК РФ предусмотрены льготы по рабочему времени, отпускам и проезду к месту учебы.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ, сдачи экзаменов, а также

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 8. Новый ТК РФ изменений по этому вопросу не внес.

количество сокращенного рабочего времени зависят прежде всего от уровня образовательного учреждения: высшего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ); среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ); начального профессионального образования (ст. 175 ТК РФ); вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения (ст. 176 ТК РФ).

Объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования зависит от формы и года обучения и цели предоставления льгот (например, отпусков).

Так, например, работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в таких учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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 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 — 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

Аналогичные отпуска (но меньшей продолжительности) предоставляются и работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Работникам, обучающимся в учреждениях высшего и среднего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего за-

работка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно, а обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, 50% стоимости проезда.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение 1 года.

Работникам, успешно обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе — 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года по их желанию сокращается рабочее время по тем же правилам, которые установлены для обучающихся в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

К *дополнительным отпускам, предусмотренным* ст. 173—176 ТК РФ, по соглашению между работодателем и работником могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Профессиональное обучение работников непосредственно в организациях осуществляется в соответствии с ученическим договором (ст. 198—208 ТК РФ).

Глава 11. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

§ 1. Понятие и общая характеристика заработной платы

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

Оплата по труду, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Это распределение характеризуется следующими моментами. Во-первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, затраченного работником в процессе производства. Это обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени. Во-вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся к повышению квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства. В-третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в обычных (нормальных) условиях. Это обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда.

Указанный механизм распределения по труду нашел закрепление в нормах трудового законодательства в виде принципа обеспечения оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством, который действует на рынке труда. В трудовом праве он выражает сущность норм, регулирующих вознаграждение за труд наемных работников. Особенности применения этого принципа заключаются в том, что вознаграждение работников здесь предполагается не из общегосударственных фондов, на основе единой политики государства, по заранее установленным им нормам, а, как правило, на основе договора между работником и работодателем[1].

Правовое содержание оплаты труда определяется экономическими факторами и формируется в условиях рынка труда, где

---

[1] См.: Российское трудовое право: учеб. для вузов / под ред. А. Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 232.

функционируют два собственника: работодатель — собственник средств производства, нуждающийся в рабочей силе, и гражданин — собственник рабочей силы, нуждающийся в получении денежной суммы за ее использование. Независимо от того, кто выступает в роли работодателя — организация (юридическое лицо), физическое лицо или государство, возникающие между ними отношения являются отношениями трудового найма и представляют собой предоставление гражданином своей рабочей силы в обмен на определенную денежную сумму (а также иные материальные и социальные блага). Ее величина определяется стоимостью рабочей силы, которая косвенно связана с результатами труда. Но в дальнейшем в процессе производства на размер оплаты труда, безусловно, влияют и результаты труда.

Как правовая категория, заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда. С этой точки зрения она является прежде всего одним из существенных условий найма, определяемых сторонами трудового договора, и в силу этого обязательна для применения (ст. 56 ТК РФ).

Трудовое законодательство (ст. 129 ТК РФ) применяет в качестве тожественных понятия «заработная плата» и «оплата труда», хотя чаще пользуется вторым значением. Между тем с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, ибо именно с ним связана категория наемного труда. Дело в том, что *заработная плата — это плата за работу, которую выполняет работник в соответствии с трудовой функцией, определенной в трудовом договоре (контракте).* Иначе говоря, заработная плата представляет собой *заработанную плату*, и этим она отличается от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда.

При этом важно иметь в виду, что заработная плата лишь часть стоимости продукта, заработанного работником. Другими ее частями распоряжается не работник, а работодатель (собственник) в виде *дохода (прибыли)* и государство путем обложения *налогами* (подоходным, социальным) работодателя и работника (ст. 224, 241 Налогового кодекса РФ).

Таким образом, с правовой точки зрения размер заработной платы на рынке труда определяется трудовым договором (контрактом), а размер дохода (прибыли) работодателя находится «в тени», за пределами каких-либо договорных отношений. В результате российский бизнес, как считают эксперты, в два раза занижает заработную плату работников[1]. Размер же подоходного и социального налога устанавливается государством вообще

[1] См.: *Бобков В.* Арифметика бедности // АиФ. 2004. 31 марта.

в императивном порядке, без участия сторон трудового договора. Их взимание обеспечивается действием налоговой полиции.

Согласно ст. 129 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) *тарифная ставка* — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Что касается понятия *оклада (должностного оклада)*, то он представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Указанная статья дает также понятие *базового* оклада (базового должностного оклада), *базовой* ставки заработной платы как минимума заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность в составе соответствующей профессиональной квалификационной группы, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

§ 2. Минимальный размер и форма оплаты труда

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Государство при этом осуществляет правовое регулирование заработной платы в условиях рынка труда весьма специфически. За исключением бюджетной сферы, оно не вмешивается в процесс установления конкретного размера заработной платы: это область договорных отношений работника и работодателя. Однако оно вынуждено исправлять издержки хозяйской власти работодателя в установлении оплаты труда и не допускать чрезмерной эксплуатации работников. Для этого оно установило в законодательном порядке систему государственных гарантий по оплате труда.

Статья 130 ТК РФ перечисляет основные виды таких гарантий. К их числу в первую очередь относится величина минимального размера оплаты труда в РФ. С помощью таких «мер» государство пытается решить ряд социальных проблем, связанных с борьбой против бедности и нищеты и ограничением эксплуатации наемного труда.

Согласно ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

К сожалению, такое соотношение минимальной заработной платы и минимального прожиточного минимума не укладывается ни в какие экономические и правовые рамки.

Отдельные субъекты РФ сами корректируют указанное соотношение, пытаясь сблизить эти две величины. Так, Московским трехсторонним соглашением на 2006 г. между исполнительной властью города, объединениями профсоюзов и объединениями промышленников и предпринимателей, принятом на заседании правительства Москвы, установлено, что с 1 мая 2006 г. минимальная зарплата будет составлять 4100 руб. в месяц, а с 1 сентября — 4900 руб. Указанные размеры МРОТ будут соответствовать 85 процентам прожиточного минимума. С 1 сентября 2006 г. в Москве оклад 1 разряда ЕТС по оплате труда работников государственных учреждений столицы устанавливается в размере не ниже 2530 руб. в месяц.

И хотя федеральный закон не уточняет, кто теперь устанавливает порядок расчета и величину прожиточного минимума, можно предположить, что эти вопросы должны быть отнесены к компетенции законодательных органов субъектов РФ. Такое решение указанных вопросов представляется наиболее конструктивным.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальный размер вводится:

организациями, финансируемыми из бюджетных источников,— за счет средств соответствующих бюджетов;

другими организациями — за счет *собственных* средств.

Следует полагать, что государство, устанавливая минимальный размер оплаты труда, преследует цель *гарантировать* работнику низший уровень, который не может быть изменен ни работодателем, ни соглашением между работником и работодателем, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда).

Минимальный месячный размер оплаты труда должен подлежать *индексации* в порядке, установленном текущим законодательством. При этом важно уяснить, что установление конкретного единого минимального размера оплаты труда работников на всей территории РФ без учета прожиточного минимума есть фикция, ибо он тогда не выполнил бы своего основного назначения — оградить наемного работника от чрезмерной эксплуатации его труда. Поэтому конкретные минимальные размеры оплаты труда должны устанавливаться не федеральными законами, а *законодательством субъектов РФ*. Такое решение вопроса соответствовало бы положениям Конвенции МОТ № 131 (1970 г.), предусматривающей защиту работников от неоправданно низкой оплаты труда. Ратификация Россией этой Конвенции — давно назревшая по-

требность, призванная усилить социальную защиту работников наемного труда.

Среди 46 европейских стран Россия занимает 40-е место по уровню заработной платы. Поскольку в 1996 г. Российская Федерация присоединилась к Европейской социальной хартии, она обязалась следовать всем ее положениям, в частности установить такой минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который бы в 2,5 раза превышал прожиточный минимум, т. е. не менее 5 тыс. руб.[1] Нынешний же МРОТ не гарантирует от бедности.

К сожалению, глава 21 ТК РФ в целом содержит мало конструктивных правовых решений и, по существу, ориентирует на *демпинговую* цену рабочей силы. Статья 133, с которой начинается эта глава, посвящена исключительно минимальному размеру оплаты труда. Предполагается, что минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом одновременно на всей (!) территории РФ и используется в качестве меры защиты (?!) в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

Следует полагать, что законодатель допустил просчет, оставив на первом плане в правовом регулировании оплаты труда положение о ее минимальном размере. Более конструктивным, исходя из рыночного характера трудовых отношений и принципа свободы трудового договора, было бы начать главу со статьи, устанавливающей, что конкретный размер и условия оплаты труда определяются *по соглашению* между работником и работодателем. Таким образом устанавливался бы основной принцип правового регулирования оплаты труда в условиях рыночной экономики — *принцип тарифной автономии*. Этим подчеркивалось бы важное правило о том, что в условиях рынка труда главными субъектами правового регулирования оплаты труда становятся сами стороны трудового правоотношения. Иначе говоря, индивидуально-договорный метод здесь преобладает над колдоговорным и централизованным методами регулирования трудовых отношений. Важно и то, что закрепляется право работника непосредственно участвовать в установлении цены своей рабочей силы, своих способностей к труду. И именно это в первую очередь определяет рыночный характер трудовых отношений, в которые вступает работник.

Что касается централизованного и колдоговорного регулирования оплаты труда, то они должны, на наш взгляд, быть гарантированным средством защиты от возможной чрезмерной эксплуатации наемного труда. Этим целям призван служить и правовой минимум заработной платы, устанавливаемый законом.

С другой стороны, локальное регулирование заработной платы не должно впадать в другую крайность и устанавливать чрезмерные оклады работникам, особенно руководящим. Например,

[1] РГ. 2004. 18 марта.

в РАО ЕЭС разработана методика определения окладов для должностных сотрудников дочерних компаний и обществ. Оклады зависят от выполнения нормативов и бизнес-планов, выручки предприятия и его размеров. В результате оклады для наиболее высокооплачиваемых должностных лиц «Мосэнерго», «Ленэнерго», «Тюменьэнерго» составляют 100 тыс. дол. и более в месяц[1].

В связи с установлением ст. 133 ТК РФ минимума оплаты труда естественно возникает вопрос, какими критериями должны руководствоваться законодательные органы при определении его конкретного размера на всей территории РФ. В ТК РФ на этот вопрос прямого ответа нет, а он очень важен. Если установление минимального размера оплаты труда, согласно указанной статье, относится к ведению федеральных органов государственной власти, то установление прожиточного минимума и периодичность его пересмотра отнесены к ведению органов власти Федерации и субъектов Федерации.

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» предусмотрел, что основой для установления минимального размера оплаты труда признается величина прожиточного минимума, которая определяется ежеквартально[2]. Однако положения этого Закона будут вводиться поэтапно, и нет никакой ясности, когда же они полностью вступят в силу.

Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум взаимосвязаны друг с другом, по существу представляют единое целое. Иначе говоря, прожиточный минимум — это экономическая и правовая основа минимального размера заработной платы. Вот почему в правовом плане законодатель не может устанавливать минимальный размер оплаты труда работника меньше его прожиточного минимума. В противном случае он не только не защищает наемных работников от чрезмерной эксплуатации, но и обрекает их на нищету и социальные эксцессы. Нынешнюю ориентацию законодательства России на демпинговую цену рабочей силы, когда минимальная месячная заработная плата (ММЗ) в правовом плане установлена в чрезвычайно низком размере, а фактический прожиточный минимум в регионах превышает этот размер в 5 и более раз, нельзя назвать иначе как взрывоопасной, противоречащей здравому смыслу, общечеловеческим, физиологическим и нравственным нормам.

Как показали исследования, в России затраты на зарплату граждан в 4 раза меньше, чем в развитых странах. Предприниматели-работодатели порой сознательно платят меньше, чем стоит труд их рабочих. Поэтому в ТК РФ следует установить нижний

---

[1] АИФ. 2003. № 34.

[2] СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

предел зарплаты в зависимости от региона и условий работы, от *наличия специального или высшего образования*. Устанавливать зарплату ниже этих пределов должно быть запрещено[1].

Государственные гарантии по оплате труда работников касаются не только номинальной, но и *реальной* заработной платы. Статья 130 ТК РФ, в частности, предусматривает применение мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы.

Гарантийную сущность призваны выполнять предусмотренные в ст. 130 ТК РФ меры по обеспечению сохранности заработной платы и недопустимости незаконных удержаний. В этих целях устанавливаются: ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Действенным гарантийным средством претворения в жизнь законодательных установлений в области оплаты труда является государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы. Такой надзор и контроль призваны выполнять органы Федеральной службы по труду и занятости и органы прокуратуры. Определенный вклад в выполнение надзорных и контрольных функций, связанных с соблюдением законодательства в сфере оплаты труда, вносят и профсоюзные инспекции труда.

На указанные выше органы возлагается обязанность по привлечению к ответственности работодателей за нарушение требований по оплате труда, установленных трудовым законодательством.

К числу основных государственных гарантий по оплате труда ст. 130 ТК РФ относит сроки и очередность выплаты заработной платы. Установленные в законах, соглашениях и договорах, эти сроки и очередность на практике не всегда соблюдаются, поэтому действующее законодательство в последние годы предусмотрело ряд мер, направленных на недопущение таких нарушений. Виновные лица из числа работодателей привлекаются к административной, а в злостных случаях — и к уголовной ответственности.

Статья 134 ТК РФ предусматривает, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает *индексацию* заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными пра-

---

[1] См.: *Кислевская И.* Справедливость как условие экономического роста // АИФ. 2003. № 45.

вовыми актами, а в других организациях — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами организации.

Форма заработной платы. Заработная плата может выплачиваться в денежной или натуральной форме. Общепринятой по действующему законодательству устанавливается денежная форма заработной платы в рублях — валюте Российской Федерации. Однако коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрена и иная форма, например в евро или долларах. В этом случае оплата труда должна производиться по письменному заявлению работника. Зарплата в рублях не требует никакого дополнительного заявления, она презюмируется.

Иногда работодатель наряду с денежной формой заработной платы применяет неденежную форму, обычно в виде продукции, которую выпускает его предприятие, организация. Следует полагать, что если такая форма заработной платы устраивает работников, она должна быть признана правомерной. Однако размер неденежной формы заработной платы в соответствии со ст. 131 ТК РФ не должен превышать 20% от общей суммы заработной платы. По-видимому, под «общей суммой» следует понимать месячный размер заработной платы работника.

Статья 131 ТК РФ не допускает неденежную форму заработной платы, если она выражается в опасных для жизни и здоровья предметах. К ним относятся спиртные напитки; наркотические, токсические, ядовитые и вредные вещества; оружие; боеприпасы; другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот. Такие запреты или ограничения должны быть зафиксированы полномочными органами в нормативных правовых актах.

Применение неденежной формы оплаты труда в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 54) допускается, если имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его личным письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК РФ 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. Выплата заработной платы в натуральной форме является обычной в сельскохозяйственном секторе экономики. При этом стоимость товаров во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

§ 3. Тарифная система и оплата труда рабочих

Новейшее трудовое законодательство, характерное для периода перехода к рыночной экономике, делает акцент на *локальное* регулирование оплаты труда рабочих. При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Применение *тарифных ставок* при оплате труда рабочих, предусмотренное ст. 143 ТК РФ, предполагает использование *тарифной системы*, на основе которой осуществляется регулирование соотношений в оплате труда по отдельным организациям, разнородным группам и категориям работников. *Под тарифной системой следует понимать систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях, а также централизованными нормативными актами в целях регулирования заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности и характера производства, природно-климатических условий, в которых функционируют организации.*

Основным элементом автономной тарифной системы оплаты труда рабочих являются тарифные ставки 1-го разряда, которые определяют минимальную оплату наиболее простого труда в единицу времени. По мере роста квалификации (разряда) рабочего увеличивается его тарифная ставка. В зависимости от избранной единицы времени ставки 1-го разряда бывают часовые и дневные, иногда месячные.

В большинстве организаций производственных отраслей народного хозяйства (машиностроение, деревообработка, легкая и пищевая промышленность, строительство) устанавливаются часовые тарифные ставки.

Дневные тарифные ставки применяются главным образом в тех отраслях, где основой нормирования труда рабочих, исходя из особенностей производства, выступают сменные нормы выработки (задание в штуках, тоннах, килограммах или нормо-часах в смену). К таким отраслям относятся, например, угольная и горнорудная промышленность, сельское хозяйство.

Часовые тарифные ставки вообще играют особую роль в организации заработной платы, поскольку в соответствии с действующим законодательством определенные виды выплат рабочим, такие, как доплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ) и оплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), производятся на основе часовых тарифных ставок. Поэтому при расчетах по зара-

ботной плате во всех организациях, включая и те, где установлены дневные ставки, необходимо определять часовые тарифные ставки. В тех производствах, где установлены дневные тарифные ставки, часовые ставки определяются путем деления дневных ставок на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Для отдельных категорий вспомогательных рабочих-повременщиков (кладовщиков, лифтеров, раздатчиков инструмента, водителей электрокаров и др.) в большинстве отраслей промышленности применяются месячные оклады.

При оплате по месячным окладам размер заработка рабочих по тарифу не зависит от количества рабочих дней в месяце, т. е. в любой месяц при полной отработке рабочих дней они получают установленный им месячный оклад.

Тарифные ставки в зависимости *от условий труда* подразделяются на три категории: нормальные тарифные ставки, тарифные ставки на тяжелых и вредных работах и тарифные ставки на *особо* тяжелых и особо вредных работах. Их размер увеличивается с увеличением тяжести и вредности условий труда.

Тарифные ставки во многих отраслях дифференцируются в зависимости от *напряженности труда*: для рабочих-сдельщиков они устанавливаются в более высоких размерах, чем для повременщиков, что обеспечивает компенсацию повышенных затрат труда, вызванных применением на сдельных работах более напряженных норм трудовых затрат. Однако различия в уровне ставок рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков сокращаются. В настоящее время в связи с распространением повременных работ в основном производстве и повышением уровня нормирования труда рабочих-повременщиков, занятых во вспомогательных производствах, эти различия значительно уменьшились.

Поскольку повышенный уровень ставок при сдельной оплате труда объясняется главным образом более высокой интенсивностью труда рабочих-сдельщиков, то в тех отраслях производства, где труд рабочих-повременщиков регламентируется самим технологическим процессом, режимом работы оборудования (и поэтому интенсивность их работы не меньше, чем у сдельщиков), дифференциация ставок по формам оплаты не предусматривается. Это имеет место, например, в основном производстве черной и цветной металлургии, на цементных заводах.

Введение новых тарифных ставок сопровождается широким внедрением технически обоснованных норм трудовых затрат (нормированных заданий, норм обслуживания и нормативов численности).

Следует иметь в виду, что в настоящее время рабочие, работающие в бюджетных отраслях народного хозяйства, тарифицируются по Единой тарифной сетке (ЕТС). Из 18 разрядов, которые предусмотрены этой тарифной сеткой, 8 низших разрядов касаются тарификации рабочих. Руководителям бюджетных организа-

ций предоставлено право устанавливать высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, оклады, тарифицированные по 9-му и 10-му разрядам ЕТС.

Для дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от его сложности применяются *тарифные сетки* и *тарифно-квалификационные справочники.*

При дифференциации заработной платы в зависимости от сложности (квалификации) труда необходимо решить две важнейшие задачи: а) *определить количественные соотношения в уровне* оплаты труда рабочих разной квалификации, т. е. установить степень увеличения ставок в зависимости от сложности выполняемых работ,— для этой цели разрабатываются тарифные сетки; б) распределить по установленным разрядам тарифной сетки все многообразие конкретных работ, выполняемых в различных отраслях промышленности, с учетом организационных и технических условий их выполнения — эта задача решается с помощью тарифно-квалификационных справочников.

Сочетание этих элементов тарифной системы (сеток и справочников) дает возможность правильно учесть при оплате труда рабочих уровень их квалификации.

Тарифная сетка представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов. Квалификационный разряд характеризует уровень квалификации работы, т. е. степень ее сложности. Простые работы относятся к низшим разрядам сетки, сложные — к высшим. Разряд характеризует также и определенный уровень квалификации работника.

Тарифные сетки характеризуются следующими параметрами: числом разрядов; диапазоном сетки, т. е. соотношением тарифных коэффициентов крайних разрядов сетки; межразрядными соотношениями, т. е. абсолютными и относительными (в %) нарастаниями тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

В настоящее время подавляющее большинство рабочих оплачивается по шестиразрядной сетке. Только там, где в тарифных сетках учитываются условия труда (тяжесть, вредность), число разрядов достигает 8.

Каждому разряду сетки соответствует *тарифный коэффициент,* который показывает, во сколько раз тарифные ставки рабочих 2-го и последующих разрядов выше ставки рабочих 1-го разряда. Зная тарифную ставку 1-го разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, можно определить ставку рабочего любого разряда.

Диапазон тарифной сетки зависит главным образом от максимальных различий в сложности выполняемых работ. Объективной основой, позволяющей количественно оценить различия в уровне сложности труда различных групп рабочих, является время, общественно необходимое в данных условиях для подготовки квалифицированного рабочего. При определении диапазона сетки сле-

дует сопоставлять время подготовки рабочего самой высокой и самой низкой квалификации.

Время подготовки кадров выражает то общее, что характерно для любого вида труда. Но для различных категорий рабочих это время неодинаково. Время подготовки квалифицированного рабочего складывается из времени: общеобразовательной подготовки, специальной подготовки при данной системе обучения, практической работы по специальности, необходимой для полного овладения всем кругом обязанностей. Наибольший эффект для повышения квалификации дает специальная техническая подготовка в соответствующих училищах, затем общеобразовательная подготовка и, наконец, стаж работы по специальности. В результате абсолютная (в рублях) разница между ставками высших разрядов (например, 5-го и 6-го) в 3—4 раза больше, чем разница между ставками 1-го и 2-го разрядов. Такое построение тарифных ставок создает действенный материальный стимул к повышению квалификации.

Следует учесть, что для выделения по оплате труда наиболее квалифицированных рабочих у предприятий имеются и другие возможности. Например, для наиболее квалифицированных рабочих на предприятиях могут применяться взамен тарифных ставок повышенные оклады.

В целях обеспечения квалифицированными кадрами участков производств, оснащенных новой техникой, предусмотрены повышенные тарифные ставки для рабочих, обслуживающих наиболее сложные и высокопроизводительные машины, механизмы и агрегаты. Так, в черной металлургии при обслуживании мощных металлургических агрегатов для основных профессий рабочих применяются сверх ставок 6-го разряда также ставки 7-го и 8-го разрядов. В химической и нефтехимической промышленности и в ряде других отраслей в этих случаях могут устанавливаться внеразрядные тарифные ставки, уровень которых выше соответствующих ставок 6-го разряда.

Установление соотношений в оплате труда в зависимости от квалификации и разработка на этой основе тарифной сетки решают лишь часть общей проблемы дифференциации заработной платы по этому фактору. Не менее важно распределить по установленным квалификационным разрядам все многообразие работ, выполняемых в различных отраслях, на различных предприятиях, на отдельных участках производства с учетом конкретных организационных и технических условий их выполнения. Основным инструментом для этого в действующей тарифной системе является тарифно-квалификационный справочник.

Тарифно-квалификационный справочник предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим и *представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам*

и видам работ. С помощью этого справочника решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложности, а следовательно, и по уровню квалификации работников, которые должны выполнять работу той или иной сложности.

При присвоении рабочему разряда оценивается его квалификация, что во многом определяет размер оплаты его труда, так как чем выше разряд, тем больше тарифная ставка. Это особенно важно для рабочих-повременщиков, у которых заработная плата находится в прямой зависимости от отработанного времени.

Межрайонное регулирование заработной платы. Дифференциация заработной платы по районам страны призвана, во-первых, компенсировать работникам различия в стоимости жизни в зависимости от природно-климатических условий района расположения предприятия и, во-вторых, обеспечить материальный стимул для привлечения рабочих кадров в местности, где имеются большие возможности для развития производительных сил, но не хватает трудовых ресурсов.

Неодинаковая стоимость жизни по районам страны связана с разницей в вещественном составе потребления и в розничных ценах на основные продовольственные товары. Вещественный состав потребления во многом зависит от природно-климатических условий, среды обитания населения. Поэтому в целях межрайонного регулирования оплаты труда работников вводятся районные *коэффициенты* к заработной плате, которые представляют собой показатели относительного увеличения заработной платы.

В настоящее время действуют следующие районные коэффициенты:

Группы районов	Размеры установленных коэффициентов
1. Крайний Север:	
а) северо-восточные районы	1,6—2,0
б) северные районы Сибири	1,4—1,8
в) северные районы европейской части	1,4—1,5
2. Местности, приравненные к районам Крайнего Севера:	
а) дальневосточные районы	1,4—1,6
б) остальные районы	1,3—1,4
3. Южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири	1,2—1,3
4. Европейский Север (кроме районов Крайнего Севера)	1,15—1,2
5. Южные районы Западной Сибири, Урал	1,15

Районный коэффициент не образует новых ставок и окладов и применяется ко всему заработку за вычетом надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним.

персональных надбавок, вознаграждения за выслугу лет и всех выплат, исчисляемых из расчета среднего заработка (оплата отпусков, выполнение государственных обязанностей и т. п.).

Районный коэффициент устанавливается по отраслям, а в ряде случаев — по отдельным предприятиям и организациям актами центральных органов государственной власти и государственного управления.

Кроме районного коэффициента для рабочих и служащих, занятых на работах в высокогорной, пустынной и безводной местностях, устанавливаются специальные коэффициенты.

Хотя ст. 135 ТК РФ устанавливает, что вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах, *районные коэффициенты обязательны* для сторон коллективного договора и администрации организации независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности.

§ 4. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Регулируя оплату труда руководителей, специалистов и служащих, законодательство акцентирует внимание на применении и соблюдении принципа *тарифной автономии* в этом регулировании, т. е. предпочтение отдается локальному, а не государственному регулированию. Основным элементом тарифной системы оплаты труда инженерно-технических работников и служащих являются *должностные оклады*, размеры которых определяются администрацией в зависимости от объема и сложности выполняемых работ, условий труда, места и роли той или иной должности в производственном процессе.

Должностной оклад работника является гарантированный оплатой, определяемой при заключении трудового договора (контракта), которая не зависит от результатов работы организации и того ее подразделения, где работник непосредственно занят.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ,— органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета,— органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Должностные оклады, являющиеся основой тарифной системы оплаты труда инженерно-технических работников и служащих государственных и муниципальных предприятий, представляют собой группировки должностных квалификаций работников по размерам оплаты их труда с учетом основных факторов, определяющих дифференциацию заработной платы. При этом в первую очередь принимаются во внимание сложность и объем выполняемых работ, а также условия, в которых они осуществляются.

Схемы должностных окладов *государственных и муниципальных унитарных предприятий* дополняются системой показателей и характеристик для отнесения работников к той или иной группе по оплате труда. В каждой схеме должностных окладов инженерно-технические работники и служащие в зависимости от вида деятельности подразделяются следующим образом:

а) руководители, обеспечивающие общее и функциональное руководство предприятиями (директор, главный инженер, главные специалисты, начальники отделов, секторов и бюро);

б) руководители, осуществляющие непосредственное руководство производственными подразделениями предприятий (начальники цехов, участков, старшие мастера, мастера);

в) специалисты, занятые инженерно-техническими работами (старшие инженеры и инженеры, конструкторы и технологи, старшие экономисты, старшие техники и т. д.);

г) служащие, выполняющие учетные и контрольные функции, а также работы, связанные с оформлением документации.

Размеры окладов работников первого вида деятельности, у которых объем работы, сложность, ответственность труда зависят от штатной численности персонала предприятий и сложности управления им, дифференцируются по 3—7 группам. Количество групп определяется с учетом степени концентрации производства и отраслевых особенностей.

На государственных предприятиях должностные оклады руководителей (директоров) устанавливаются пропорционально величине (кратности) тарифной ставки рабочего 1-го разряда основной профессии на предприятии (см. таблицу).

Штатная численность работников	Оклад руководителя, кратный тарифной ставке рабочего 1-го разряда
До 200	До 10
От 200 до 1500	До 12
От 1500 до 10 000	До 14
Свыше 10 000	До 16

При этом руководителям федеральных государственных предприятий оклады устанавливаются в размере не менее 10-кратного минимального размера оплаты труда. В контрактах с руководителем обязательно предусматривается доля от прибыли предприятия, которая определяется в конце года после всех расчетов с бюджетами всех уровней[1].

В *акционерных обществах* оплата труда руководителей — директора, генерального директора, членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) — определяется договором, заключаемым каждым из них с обществом. Договор от имени акционерного общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества. При этом следует иметь в виду, что на отношения *между обществом и единоличным исполнительным органом общества* (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям Федерального закона от 26 декабря 1995 г. «Об акционерных обществах»[2].

В *бюджетной сфере* оплата труда руководителей, специалистов и служащих определяется на основе ЕТС.

Тарифная ставка (оклад) 1-го разряда ЕТС определяется федеральным законом. Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов ЕТС бюджетников определяются Правительством РФ исходя из размера тарифной ставки (оклада) 1-го разряда, установленного федеральным законом, и тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты утверждаются Правительством РФ по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей (Федеральный закон от 4 февраля 1999 г. «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы»)[3].

Постановлениями Правительства РФ содержание ЕТС может корректироваться (изменение тарифных коэффициентов, повышение тарифных ставок). В настоящее время ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы утверждены постановлением Правительства РФ от 2 октября 2003 г. № 609 и введены в действие с 1 октября 2003 г.[4]:

---

[1] СЗ РФ. 1994. № 7. Ст. 700.

[2] СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

[3] РГ. 1999. 11 февр.

[4] РГ. 2003. 7 окт.

Повышение тарифных ставок (окладов) работников организаций бюджетной сферы, финансируемых из бюджетов *субъектов РФ*, производится субъектами РФ за счет своих бюджетов *самостоятельно*.

Характерной особенностью правового регулирования оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, занятых в бюджетной сфере, является то, что оно осуществляется методом *государственного нормирования*, в то время как для регулирования оплаты труда наемных работников других (небюджетных) сфер характерен метод *тарифной автономии*, осуществляемый посредством коллективных договоров и других локальных нормативных актов.

Оплата труда *государственного служащего* регулируется особо — в виде установления *денежного содержания*.

Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премии по результатам работы.

Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Следует полагать, что размер должностного оклада устанавливается государственному служащему при поступлении на государственную службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более 5 лет (п. 6 ст. 21 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации»). В дальнейшем размер должностного оклада меняется по мере продвижения по службе и повышения квалификации государственного служащего. При этом присвоение квалификационных разрядов производится по результатам государственного квалификационного экзамена или аттестации государственного служащего[1].

Учитывая исключительную важность *сфер образования и здравоохранения*, в соответствии с Указом Президента РФ от 7 июня 1996 г. «О мерах по повышению социального статуса работников образования и здравоохранения» оплата труда работников этих сфер *приравнивается* к оплате государственных служащих. При этом имеются в виду специалисты, работающие в *государственных и муниципальных* учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального образования, и специалисты, работающие в государственных органах здравоохранения.

Оплата труда работников высших учебных заведений регулируется посредством государственно-правового и договорного мето-

[1] См.: Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего, утвержденное Указом Президента РФ от 9 марта 1996 г. // СЗ РФ. 1996. № 11. Ст. 1036.

дов. В соответствии с Федеральным законом от 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» вуз в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников без установления предельных размеров должностных окладов (ставок).

Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику высшего учебного заведения за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

Государственное высшее учебное заведение самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере: 40% за должность доцента; 60% за должность профессора; с ноября 2006 г. за ученую степень кандидата наук — 3000 руб.; за ученую степень доктора наук — 7000 руб.

Предусмотренные размеры средних должностных окладов (ставок) работников высших учебных заведений в части, относящейся к оплате труда работников высшего учебного заведения, устанавливаются Правительством РФ первого числа второго месяца каждого квартала в соответствии с законодательно установленным их отношением к достигнутому уровню средней заработной платы работников промышленности в РФ за предыдущий квартал.

Доплата за ученую степень, предусмотренная работникам высших учебных заведений, распространяется и на работников органов управления высшим и послевузовским профессиональным образованием.

Для *государственных служащих* предусматриваются надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия государственной службы[1], за допуск к государственной тайне[2].

Судебным работникам (судьям) установлены доплаты за квалификационный класс, выслугу лет, 50-процентная доплата к должностному окладу за особые условия труда, надбавка за ученую степень или ученое звание, почетное звание «Заслуженный юрист РФ», сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, денежные поощрения (премии) по

[1] См.: ст. 17 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. № 31. Ст. 2990.

[2] СЗ РФ. 1994. № 25. Ст. 2718.

итогам работы за квартал и год, стоимость продовольственного пайка (если он не был выдан в натуральном виде)[1].

Прокурорским работникам устанавливаются доплаты за классный чин, выслугу лет, особые условия труда, процентные надбавки за ученую степень, денежное поощрение (премии) по итогам работы за квартал и год, стоимость продовольственного пайка (если он не выдан в натуральной форме)[2].

Работникам Государственной налоговой службы РФ установлены доплаты за классные чины: главного государственного советника налоговой службы, государственного советника налоговой службы 1, 2 и 3-го рангов, советника налоговой службы 1, 2 и 3-го рангов, инспектора налоговой службы 1, 2 и 3-го рангов. Помимо доплат за классные чины работники Государственной налоговой службы получают надбавку за выслугу лет (п. 4 Указа Президента РФ от 15 мая 1996 г.).

§ 5. Индексация оплаты труда

Под индексацией следует понимать компенсацию в целях предотвращения обесценения денежных доходов (в том числе и заработной платы), а также сбережений граждан, вызванного резким повышением потребительских цен на рынке товаров. Задача вводимой индексации — поддержать покупательскую способность заработной платы и других денежных доходов[3].

Индексация денежных доходов, в том числе и заработной платы, производится тогда, когда индекс потребительских цен достигает и превышает так называемый *порог* индексации потребительских цен. Закон РСФСР от 24 октября 1991 г. порогом индексации заработной платы и денежных сбережений граждан установил 6-процентный рост потребительских цен.

При этом важно подчеркнуть, что индексация заработной платы производится во всех организациях, кроме тех предприятий, где цены на производимые товары и услуги устанавливаются ими *самостоятельно.*

Процедура индексации оплаты труда предусматривает следующие правила: первая часть доходов, равная полуторной величине минимальной месячной оплаты труда, индексируется на полный индекс потребительских цен (в соотношении один к одному); вторая часть дохода, равная также полуторной величине минимальной месячной

---

[1] См.: Федеральный закон от 10 января 1996 г. «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 144.

[2] См.: Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О прокуратуре Российской Федерации"» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

[3] См.: Российское трудовое право: учеб. для вузов / под ред. А. Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 238.

оплаты труда,— на 50% индекса потребительских цен (в соотношении один к половине). Доходы, превышающие трехкратную величину минимальной месячной оплаты труда, индексации не подлежат.

Для лиц, проживающих в районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к оплате труда, размер минимальной оплаты труда, подлежащей индексации, определяется с учетом этих коэффициентов.

Как показал опыт применения индексации заработной платы и Закона РСФСР от 24 октября 1991 г., официальная процедура индексации не нашла широкого распространения ввиду ее громоздкости и малой эффективности. Практика пошла по другому пути — периодического пересмотра уровня минимальной оплаты труда в сторону его повышения и постепенного приближения к прожиточному минимуму, а также соответствующего повышения величины тарифной ставки 1-го разряда ЕТС. Далее следует иметь в виду, что предусмотренная индексация оплаты труда может проводиться и практически нередко проводится на локальном уровне посредством колдоговорного регулирования. В соответствии со ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам механизма регулирования оплаты труда *исходя из роста цен, уровня инфляции*, выполнения показателей, определенных коллективным договором (ч. 3 ст. 13 Закона).

Аналогичное положение применительно к содержанию соглашений сформулировано в ст. 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Представляется, что колдоговорный метод индексации оплаты труда оказался более конструктивным и эффективным, однако он не оправдывает себя в тех организациях, которые работают нерентабельно, а также в бюджетных организациях. По-видимому, проблему индексации оплаты труда следует решать, применяя централизованное государственное регулирование, социально-партнерское регулирование (посредством соглашений — генеральных, отраслевых, региональных) и колдоговорное регулирование.

§ 6. Оплата труда, применяемого в особых условиях

Важной качественной характеристикой труда являются его условия — тяжесть, вредность для здоровья, отдаленность организаций, где трудятся работники, от социально-культурных центров, непривлекательность труда и т. п. И эти условия должны быть учтены в правовой организации заработной платы работников (ст. 146 ТК РФ).

В основе правового регулирования и дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда лежат два разных по своей экономической природе фактора. Первый фактор связан с задачей обеспечения относительно равных условий воспроизводства рабочей силы, а второй — с необходимостью обеспечить преимущества в оплате труда работникам, занятым на работах с более тяжелыми условиями, с целью их привлечения и закрепления на этих участках производства.

Современная правовая организация оплаты труда предполагает учет условий труда либо посредством установления *доплат* за работу в неблагоприятных условиях, либо путем сохранения *повышенных* тарифных ставок и окладов. При этом повышенные тарифные ставки сохранены в отраслях с традиционными неблагоприятными условиями труда. В результате наблюдается рост количества работников, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам. В угольной промышленности, например, четыре пятых всех рабочих шахт оплачиваются по таким ставкам; в черной металлургии и химической промышленности — около двух третей.

Доплаты за условия труда и их размер определяются предприятиями самостоятельно, однако они не могут быть ниже размеров, установленных соответствующими постановлениями Правительства РФ и других органов (например, Минтруда РФ) по его поручению (см. постановление Правительства РСФСР от 15 ноября 1991 г.).

Следует полагать, что в современных условиях доплаты и повышенные тарифные ставки определяются в коллективных договорах и соглашениях. Так, ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрела, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам доплат, а ст. 21 — что соглашениями могут предусматриваться положения о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством.

Учитывая, что ни в законодательстве, ни в актах Правительства РФ и других компетентных органов размер доплат за условия труда никаким минимальным пределом не ограничен, стороны коллективного договора и соглашения сами (самостоятельно) вправе устанавливать характер и размер доплат за условия труда.

В законодательстве о труде Союза ССР максимальный размер тарифных ставок (окладов) за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливался выше не более чем на 12% (по сравнению со ставками в нормальных условиях), а в особо вредных и особо тяжелых условиях — не более чем на 24%.

По-видимому, эти положения сохранены и в настоящее время. Подтверждение тому — постановление Минтруда РФ от 25 апреля

1995 г.[1], которое предусмотрело, что при оплате труда работников организаций внебюджетной сферы экономики тарифные ставки (оклады) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда увеличиваются по сравнению с тарифными ставками (окладами) для аналогичных работ с нормальными условиями труда — на 12%, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — на 24%.

В соответствии со ст. 147 ТК РФ перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 148 ТК РФ предусмотрела повышенную оплату труда работников на работах *в местностях с тяжелыми климатическими условиями*. Такое повышение связано с введением так называемых районных коэффициентов.

К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся: Крайний Север (северо-восточные районы, северные районы Сибири, северные районы европейской части); местности, приравненные к районам Крайнего Севера (дальневосточные районы, остальные районы); южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири; Европейский Север (кроме районов Крайнего Севера); южные районы Западной Сибири, Урал. Перечень местностей с тяжелыми условиями труда, где вводится районный коэффициент, установлен еще законодательством СССР, но с изменениями и дополнениями действует и в настоящее время. В последнее время к числу местностей, отнесенных к Крайнему Северу и приравненным к нему районам, прибавилась территория Республики Тыва[2].

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» установлен *единый* для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент[3].

---

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 5.

[2] См.: Указ Президента РФ от 16 мая 1994 г. // СЗ РФ. 1994. № 4. Ст. 303.

[3] ВВС РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

Районные коэффициенты призваны *компенсировать* расходы, связанные с проживанием в неблагоприятных климатических условиях, и потому относятся к категории *доплат* к заработной плате. Они устанавливаются (с учетом изменений, которые произошли в связи с распадом СССР) в размере от 1,15 до 2,0.

§ 7. Системы оплаты труда

Правовое регулирование оплаты труда предполагает выбор и применение той или иной системы оплаты труда работников, т. е. способов измерения заработка, соразмерно количеству затраченного труда.

Системы заработной платы различаются объектом начисления заработка в зависимости от двух способов измерения количества затрачиваемого труда: по времени и по количеству изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим выделяются повременная и сдельная (поштучная) системы оплаты труда.

Наряду с указанными двумя основными системами оплаты труда применяется дополнительная система — премиальная. Эта система самостоятельно не функционирует, а сочетается с повременной или сдельной системой.

При *повременной* системе оплаты заработок рабочего зависит от его тарифной ставки (часовой, дневной, месячной) и фактически отработанного времени. Размер заработка определяется по формуле:

$$З_п = С_т T_ф,$$

где $З_п$ — заработок рабочего-повременщика; $С_т$ — тарифная ставка рабочего за единицу времени; $T_ф$ — время, фактически отработанное рабочим (дни, часы, месяц).

При *сдельной* системе оплаты заработок рабочего зависит от сдельной расценки, представляющей собой размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы), и от количества произведенной продукции (выполненной работы). Величина заработка определяется по формуле:

$$З_{сд} = Rn,$$

где $З_{сд}$ — заработок рабочего-сдельщика; R — сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы); n — количество произведенной продукции (выполненной работы) в установленных измерителях.

Исходной, первичной формой заработной платы является повременная оплата. Рабочее время представляет собой меру, внутренне присущую самому процессу труда как таковому, поскольку труд всегда имеет временну́ю характеристику. Определение зара-

ботка при повременной системе происходит на ее собственной основе, тогда как при определении сдельных расценок используется элемент повременной оплаты — ставка за определенное время работы.

Поскольку всякий труд может быть измерен непосредственно рабочим временем, постольку в принципе труд любого работника может оплачиваться повременно. Применение же сдельной оплаты возможно лишь тогда, когда труд работников непосредственно выражается в конкретных результатах производственной деятельности, поддающихся прямому нормированию и учету.

В соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ установление системы оплаты труда производится работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Конкретный выбор системы оплаты труда зависит от многих факторов, которые при согласовании между работодателем и профсоюзным органом (представителем работников) должны быть учтены. Такой выбор чаще всего имеет место при заключении коллективных договоров и соглашений[1].

При повременной системе оплаты прямая связь заработка с результатами труда выражена значительно слабее, чем при сдельной оплате. Поэтому повременная система оплаты труда в чистом виде (без премий) не находит широкого применения.

В то же время преимущество сдельной оплаты, обусловленное прямой пропорциональностью между результатом труда и величиной заработка, проявляется не всегда, а при определенных производственно-технических условиях. Выбор той или иной системы оплаты труда может осуществляться только на основе детального анализа конкретной производственной обстановки и содержания труда рабочих непосредственно на предприятиях.

Применение сдельной системы оплаты труда эффективно, если соблюдается ряд условий.

Первое из них — это возможность прямого нормирования и учета затрат труда рабочих и установления количественных показателей выработки (работы), отражающих эти затраты. Применение сдельной формы оплаты требует, чтобы на каждую выполняемую операцию, на каждое изделие были установлены технически обоснованная норма выработки (времени) и сдельная расценка.

Второе условие применения сдельной системы оплаты состоит в том, что у рабочих должна быть реальная возможность увеличивать выработку продукции по сравнению с установленными нормами, заданиями или планами в данных производственно-технических условиях. Если выпуск продукции или объем выполняе-

[1] См.: ст. 13, 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 ноября 1995 г.) // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558.

мой работы в значительной мере зависит от индивидуальных усилий рабочего, то сдельная оплата целесообразна.

Такое положение характерно для ручных и машинно-ручных работ.

Иное дело — строго регламентированные технологические процессы. Здесь время протекания процесса, т. е. время, которое тратится на получение готовой продукции, определяется паспортными данными оборудования или заранее установленными режимами работы, а выпуск продукции ограничен производственной мощностью машин и аппаратов. Увеличение или уменьшение времени работы или выпуска продукции от рабочего в этом случае не зависит. Его роль сводится главным образом к наблюдению за ходом технологического процесса, к поддержанию заранее установленных параметров технологического режима. Характерными примерами подобных процессов могут служить непрерывные процессы в химической промышленности, процессы термической обработки и гальванопокрытия, работы на автоматических станках и линиях. В таких случаях применение сдельной системы оплаты нецелесообразно.

Третьим условием эффективного применения сдельной системы оплаты труда является необходимость стимулировать рост выработки определенной продукции или увеличение объема выполняемых работ.

Четвертым условием является экономическая эффективность нормирования труда и учета выработки рабочих. Это, в частности, должно быть учтено в опытном (экспериментальном) производстве.

Пятое условие применения сдельной системы оплаты состоит в том, что ее использование не должно приводить к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов и требований техники безопасности, а также к перерасходу сырья, материалов и энергии.

Каждое из перечисленных условий необходимо для успешного применения сдельной системы оплаты труда. И в случае отсутствия хотя бы одного из них ее использование неоправданно и целесообразнее применять повременную систему оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда имеет свои разновидности: коллективную (бригадную) сдельную оплату труда, аккордную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную оплату.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным производственной бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих для выполнения производственных заданий, т. е. когда между членами бригады осуществ-

ляется постоянная производственная связь, нарушение которой отрицательно сказывается на результатах работы. Сфера применения этой системы расширяется по мере осуществления комплексной механизации производства, которая позволяет совмещать выполнение многих операций, прежде выполнявшихся раздельно.

Коллективная сдельная оплата широко применяется в комплексных бригадах с развитым совмещением профессий и взаимозаменяемостью рабочих. Примерами могут служить строительные бригады, бригады в очистных забоях угольной и горнорудной промышленности, на лесозаготовках. Коллективная сдельная система оплаты труда целесообразна также при бригадном обслуживании, наблюдении и контроле за крупными агрегатами, аппаратами и механизмами в том случае, если производственные процессы не жестко регламентированы и у рабочих сохраняется возможность увеличения выпуска продукции. Здесь невозможно установить индивидуальную выработку каждого рабочего, но в конечном продукте воплощается труд всех членов бригады. И чтобы материально поощрять лучшее выполнение функций каждым исполнителем (здесь сохраняется разделение труда), оплата труда ставится в зависимость от достигнутого конечного результата.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка между членами бригады, состоит в том, чтобы наиболее полно учесть *индивидуальный* вклад каждого рабочего в общие результаты работы бригады. Рассмотренные способы распределения бригадного заработка могут учесть это лишь в том случае, если каждый рабочий выполнял работу, сложность которой соответствовала его квалификации, а производительность труда каждого члена бригады была примерно одинаковой. Однако на практике так бывает далеко не всегда. Индивидуальный вклад рабочих в общие итоги работы бригады нередко оказывается различным, а заработная плата при равенстве отработанного времени и разряда — одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать обычные способы распределения бригадного заработка.

Одним из методов корректировки является распределение сдельного приработка и коллективной премии бригады с помощью так называемых *коэффициентов участия*, которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффициенты участия устанавливаются самой бригадой при подведении итогов работы за месяц.

Аккордная система оплаты труда характеризуется тем, что при ней оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание, а не выполнение отдельных операций или видов работ. Сумма заработка по аккордному наряду определяется на основе калькуляции, учитывающей нормы времени (выработки) и расценки на виды работ, включенные в данный комплекс.

Аккордная оплата труда вводится, как правило, для коллектива рабочих (бригады, звена) и фактически может рассматриваться как вариант коллективной системы оплаты труда бригад по конечным результатам труда. В то же время аккордная система отличается от прочих разновидностей сдельной оплаты тем, что общая сумма заработка за выполнение задания объявляется рабочим заранее, до начала работы.

Применение аккордной оплаты обычно связано с определением конкретного срока выполнения производственного задания. Получив аккордный наряд, рабочие наглядно представляют себе объем работы и сумму возможного заработка за ее выполнение к намеченному сроку, что повышает их заинтересованность в сокращении времени выполнения работы.

Эта система оплаты целесообразна в отраслях с длительным производственным циклом (судостроение), а также в тех случаях, когда решающую роль играет сокращение сроков выполнения работы (например, при срочном ремонте крупных производственных агрегатов). Наиболее благоприятные возможности для использования аккордной оплаты имеются в строительстве. Этому способствует коллективная форма организации труда, характерная для данной отрасли народного хозяйства, а также необходимость ускоренного ведения строительных работ. По аккордной системе оплачивается 42—44% рабочих строительства. Оплата производится по укрупненным расценкам за установленный комплекс работ, выраженный в единицах измерения готовой продукции на определенной стадии строительства (часть здания, сооружения, секция дома, этаж, квартира и т. п.).

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что, начиная с заранее установленного уровня выполнения норм, происходит определенное увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия. Таким образом, сдельные расценки дифференцируются в зависимости от достигнутого уровня выполнения норм. Одна и та же операция, деталь и т. д. оплачиваются по-разному, и чем выше будет выполнение норм, тем выше будет расценка за каждую единицу выполняемой работы.

Специфическими элементами сдельно-прогрессивной оплаты являются исходный уровень выполнения норм, с которого начинается увеличение сдельной расценки (база), и шкала прогрессивных доплат, показывающая размер увеличения сдельной расценки при определенном уровне выполнения норм сверх исходной базы. Ниже приводится пример двухступенчатой шкалы прогрессивных доплат:

Процент перевыполнения исходной базы	*Процент увеличения сдельной расценки*
1—10	20
Более 10	50

Величина исходной базы зависит от качества нормирования и фактически достигнутого уровня выполнения норм. Как правило, исходная база устанавливается на уровне среднего выполнения норм за последние три месяца, предшествующие введению сдельно-прогрессивной оплаты.

При сдельно-прогрессивной оплате заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключает возможность массового и постоянного применения сдельно-прогрессивной системы. Она обычно вводится на ограниченные сроки (3—6 месяцев) на тех участках производства, где по тем или иным причинам складывается неблагоприятное положение с выполнением плана и где необходимо поэтому создать дополнительную материальную заинтересованность в перевыполнении норм.

Косвенная сдельная система оплаты труда заключается в том, что заработок рабочего ставится в зависимость не от его личной выработки, а от результатов труда рабочих. Эта система оплаты применяется для вспомогательных рабочих, учет выработки которых затруднен, но от результатов труда которых зависит выработка основных рабочих-сдельщиков. По косвенной сдельной системе могут оплачиваться, например, наладчики оборудования, транспортные рабочие (шоферы, карщики, грузчики), занятые межцеховой или внутрицеховой транспортировкой деталей, крановщики мостовых кранов и стропальщики при условии, что перемещение грузов на участке является технологической операцией.

Премиальные системы заработной платы работников. Отличительная черта премиальных систем заработной платы заключается в том, что сверх основного заработка, начисляемого в соответствии с установленной мерой труда, они предполагают начисление дополнительной оплаты — премии. Выплата премии, как правило, обусловлена достижением *дополнительных результатов* по сравнению с установленными нормами.

Премия обычно устанавливается в виде заранее определенной части основного заработка. У сдельщиков это процент к заработку по сдельным расценкам за изготовленную продукцию или выполненную работу, у повременщиков — процент к тарифному заработку за отработанное время.

Особенно важное значение премия имеет для рабочих-повременщиков. Через премию оплата труда этой категории рабочих может связываться с результатами их личного труда, а также с общими итогами работы цеха, участка, бригады. В настоящее время премиальными системами охвачено 96% всех рабочих-повременщиков в промышленности.

Широкое распространение получило и премирование сдельщиков. Любая из разновидностей сдельной оплаты может дополняться премией. Премирование сдельщиков вводится с целью усиления заинтересованности сдельщиков в результатах работы

производственных коллективов; стимулирования улучшения качества выпускаемой продукции и экономии материальных ценностей; поощрения рабочих, выполняющих работы по технически обоснованным нормам; создания материальных стимулов систематического роста производительности труда. В настоящее время премируется 75% сдельщиков в промышленности.

Любая премиальная система оплаты труда включает в качестве обязательных слагаемых: показатели премирования, условия премирования, размеры и шкалу премирования, круг премируемых работников, источник премирования.

Основой построения премиальной системы является *показатель премирования*, за выполнение которого и выплачивается премия. Показатели премирования выступают в форме конкретных производственных показателей, характеризующих работу отдельного рабочего или группы рабочих.

Выбор показателей премирования требует соблюдения некоторых условий, от которых в конечном счете зависит действенность каждой премиальной системы. Во-первых, показатели премирования должны быть конкретными, четко сформулированными, исключающими разное толкование и полностью понятными рабочему. Во-вторых, выполнение показателя должно быть легко учитываемым. В-третьих, премиальная система не должна содержать более двух показателей премирования. В противном случае внимание рабочего может рассредоточиться на разных показателях. Необходимо выбирать в каждом конкретном случае самые важные производственные показатели, которые наиболее полно характеризуют выполняемую работу. Показатель премирования занимает центральное место в премиальных системах и практически определяет все их остальные элементы.

Условия премирования, по сути дела, выполняют контрольную функцию. Они вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других существенных сторон производственной деятельности работника, которые не учитываются показателями премирования. Соблюдение условий премирования подтверждает право рабочего получить премию в соответствии с выполнением определенных показателей премирования. Несоблюдение условий премирования, как правило, ведет к тому, что премия вовсе не будет выплачена или будет выплачена в пониженном размере.

В заработок, на который начисляются премии, включаются тарифная ставка (оклад); доплаты, надбавки: за работу в неблагоприятных условиях, за интенсивность труда, за совмещение профессий, за работу в ночное время, за классность.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. предусмотрел новую редакцию ст. 144 ТК РФ, посвятив ее регулированию систем оплаты и стимулирования труда работников государственных и му-

ниципальных учреждений. В этой статье предусматривается, что система оплаты и стимулирования труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединения профсоюзов) и объединения работодателей. При этом заработная плата указанных работников не может быть ниже установленных Правительством РФ *базовых* окладов (*базовых* должностных окладов), *базовых* ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Помимо сказанного, ст. 144 ТК РФ дает и официальное определение понятия профессиональных квалификационных групп. Это группы профессий рабочих и служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Указанные профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к этим группам утверждаются *федеральным* органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

К сожалению, в ст. 144 ТК РФ отмеченный выше федеральный орган исполнительной власти конкретно не назван. По-видимому, в настоящее время таким органом следует считать Роструд, находящийся в ведении Минздравсоцразвития.

§ 8. Вознаграждение по итогам годовой работы

Вознаграждение по итогам годовой работы не относится к понятию «заработная плата». Оно — *дополнение* к системам оплаты труда, носящее характер премирования работников.

Вознаграждение по итогам года призвано обеспечить материальную заинтересованность работников в результатах деятельности коллектива в целом, в улучшении итоговых показателей работы предприятий. Вместе с тем данный вид премирования способствует и закреплению кадров на предприятиях. Для выплаты этого вознаграждения используется примерно одна треть фонда материального поощрения.

Базой для начисления вознаграждения по итогам года обычно является средняя фактическая заработная плата за отчетный год (месячная или годовая). В ней находят свое выражение и количественные, и качественные результаты труда работников на протя-

жении года. Тем самым фактическая средняя заработная плата более или менее точно учитывает реальный вклад трудящихся в итоговые результаты деятельности предприятий. Конкретной формой вознаграждения по итогам года может служить величина оплаты за определенное число дней (недель) или процент от месячной (годовой) заработной платы.

Размеры вознаграждения дифференцируются в зависимости от стажа работы на данном предприятии, условий производственной деятельности тех или иных групп работников, а также от важности и значимости труда отдельных категорий трудящихся, занятых на предприятии.

Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается штатным работникам предприятия. Вместе с тем такое вознаграждение предусматривается и для ряда работников, обслуживающих потребности трудового коллектива предприятия (работников здравпунктов, домов культуры, библиотек, санаториев-профилакториев и т. п.), а также для сотрудников налоговой полиции[1].

На большинстве предприятий разработаны шкалы повышения размеров вознаграждения в прямой пропорции с продолжительностью *стажа непрерывной работы*. Повышенные размеры устанавливаются, как правило, для рабочих, занятых на трехсменной работе или в неблагоприятных производственных условиях (горячие и вредные цеха).

Выплата вознаграждения по итогам года поставлена в прямую зависимость от состояния трудовой дисциплины. Прогульщикам, нарушителям общественного порядка вознаграждение по итогам года либо выплачивается в пониженном размере, либо не выплачивается вовсе.

Если предприятие не выполняет годовые обязательства по реализации продукции (прибыли) и уровню рентабельности, вознаграждение по итогам года выплачивается в пониженных размерах по сравнению с предусмотренными для этой цели суммами. Суммы вознаграждения уменьшаются пропорционально общему уменьшению фонда материального поощрения вследствие невыполнения фондообразующих показателей.

Подобный порядок принят для того, чтобы у предприятий, накопивших по тем или иным причинам значительные средства, не выплаченные по системам текущего премирования, не было возможности за их счет выплачивать вознаграждение по итогам года в полном размере при невыполнении годовых обязательств.

Следует полагать, что правовое регулирование порядка выплаты вознаграждения по итогам годовой работы в настоящее время осуще-

---

[1] См.: постановление Правительства РФ от 2 февраля 1998 г. «О единовременном денежном вознаграждении за добросовестное исполнение (выполнение) должностных обязанностей по итогам календарного года» // РГ. 1998. 11 февр.

ставляется лишь посредством *локальных* нормативных актов — коллективных договоров и приказов руководителей предприятий. Централизованное регулирование в данном случае неуместно. Что касается колдоговорного регулирования, то ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» прямо указывает, что в коллективный договор могут включаться положения по вопросам «денежных вознаграждений». Вместе с тем содержание генеральных, отраслевых, региональных соглашений (ст. 21 Закона) таких положений не предусматривает.

Непосредственно в организациях могут разрабатываться и приниматься локальные положения, регламентирующие порядок выплаты вознаграждений по итогам годовой работы. В этих положениях устанавливаются: перечень лиц, имеющих право на вознаграждение; условия получения вознаграждения; порядок установления непрерывного годового стажа (учетного периода); условия, при наличии которых вознаграждения по итогам годовой работы увеличиваются, уменьшаются или не выплачиваются (обычно при наличии нарушений трудовой дисциплины).

§ 9. Оплата при отклонении от нормальных условий труда

Законодательство предусматривает обязанность работодателя «известить» работника о введении новых или изменении существующих условий оплаты труда, но при этом не оговаривает, чем вызвана такая потребность. По-видимому, речь в данном случае идет не о произвольном желании работодателя изменить условия оплаты труда, а об «объективных» причинах, связанных с совершенствованием организации труда, оснащением производства новым оборудованием и т. п. Представляется, что администрация, извещая работника о введении новых или изменении существующих условий оплаты труда, должна указать *причины* таких реорганизаций. Учитывая, что понятие «условия оплаты труда» может толковаться по-разному, администрация должна конкретизировать, в чем новизна вводимых условий оплаты труда и к чему сводятся изменения действующих.

В целях установления большей определенности следует рекомендовать *письменную* форму извещения работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда (с подписью работника и датой ознакомления с извещением).

Поскольку введение новых условий оплаты труда и изменение действующих относятся к *существенным* изменениям условий труда, отказ работника работать по новым и измененным условиям оплаты труда может служить основанием прекращения с ним трудового договора (контракта) по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Статья 149 ТК РФ не дает исчерпывающего перечня работ, которые рассматриваются как отклоняющиеся от нормальных ус-

ловий труда. Это создает определенные трудности в практическом применении данной статьи.

Следует полагать, что с *правовой* точки зрения отклоняющимися от нормативных условий труда будут такие работы, которые не соответствуют нормальным требованиям, установленным трудовым законодательством, коллективным договором и трудовым договором (контрактом).

В качестве компенсации за работы при отклонении от нормальных условий труда законодательство предусматривает соответствующие *доплаты* сверх основного заработка работника. Установленный законодательством размер доплат следует рассматривать как гарантийный минимум. В коллективном договоре и трудовом договоре (контракте) этот размер может быть увеличен.

Статья 149 ТК РФ, предусматривая, что размер доплат и условия их выплаты фиксируются в коллективных договорах, не исключает регулирования этих вопросов посредством специальных положений, принимаемых администрацией по согласованию с профкомом предприятия. Эти положения могут действовать самостоятельно либо в качестве приложений к коллективному договору.

При этом важно иметь в виду, что размер доплат, установленный законодательством (гарантийный минимум), подлежит обязательной выплате работнику. Что касается положений колдоговоров, превышающих размер гарантийного минимума, то они хотя и носят обязательный характер, но реализуются на практике в зависимости от экономического положения предприятия. Споры по этим вопросам рассматриваются в КТС и суде.

а) Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Статья 150 ТК РФ содержит положения, развивающие общий принцип трудового законодательства — *принцип оплаты по труду* в условиях выполнения работ различной квалификации. При этом поручение работы иной квалификации (т. е. не той, что была обусловлена трудовым договором) для работника выступает отклонением от нормальных условий труда, которое должно быть соответствующим образом компенсировано.

Если рабочему-повременщику, а также служащему поручается администрацией работа различной квалификации, она должна оплачиваться по *более высокой* квалификации. Однако в случаях, когда администрация имеет возможность точно учесть периоды работы по различным квалификациям, оплата должна производиться с учетом этих различий. Но при этом работнику гарантируется оплата по его тарифной ставке.

В основе оплаты труда рабочих-сдельщиков при выполнении ими работ различной квалификации лежит сдельная расценка, которая тем выше, чем выше квалификация работ.

Если рабочему-сдельщику поручается работа, тарифицированная ниже присвоенного ему разряда, ему производится доплата (межразрядная) сверх его сдельного заработка.

б) Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ)

Под совмещением профессий (должностей) следует понимать временное и одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной по другой профессии (должности) в соответствии с договоренностью между работником и работодателем. Частным случаем совмещения профессий (должностей) является выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

От совмещения профессий (должностей) следует отличать *дополнительную работу*, когда работник сверх основной работы по трудовому договору выполняет по договоренности с администрацией дополнительный объем работы *по той же профессии* (должности), что и по основной работе.

Поскольку в трудовом законодательстве РФ не предусмотрены современные положения о порядке совмещения профессий (должностей) и пределах доплат за совмещение, следует полагать, что работник и администрация решают эти вопросы по взаимной договоренности. Во всяком случае, работнику должен быть гарантирован минимальный размер доплат в пределах 30—50% оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности, как это предусматривалось трудовым законодательством СССР[1].

Предусмотренную ст. 151 ТК РФ оплату труда при совмещении профессий (должностей) следует отличать от оплаты по *совместительству.*

Совместительство и совмещение имеют то общее, что оба эти понятия предполагают работу по двум профессиям и должностям, а при внутреннем совместительстве — даже в одной организации. Однако совместительство всегда оформляется *новым* (вторым) трудовым договором, который действует на все время совместительства наряду с основным трудовым договором. При совмещении профессий (должностей) новый трудовой договор не заключается, а по соглашению сторон вносятся изменения в действующий трудовой договор о дополнительной работе (расширении трудовой функции), связанной с совмещением профессий (должностей).

Важным различием указанных понятий является то, что если при совмещении работа по двум профессиям (должностям) осу-

[1] См.: постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» // СП СССР. 1982. № 2. Ст. 7.

ществляется *в пределах* нормального рабочего дня (смены), то при совместительстве работа осуществляется *сверх* основной работы.

Указанные выше особенности предопределили отличия оплаты труда при совмещении профессий (должностей) от оплаты по совместительству. При совмещении размер оплаты труда складывается из оклада по основной должности *плюс доплата* за совмещение. При совместительстве оплата осуществляется в строгом соответствии с трудовым договором о работе по совместительству.

в) Оплата работы в сверхурочное время

Под сверхурочным временем следует понимать проводимое по инициативе работодателя рабочее время сверх той продолжительности, которая установлена работнику в качестве обязательной меры труда законом и другими нормативными актами, а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Перечень случаев, когда с письменного согласия работника такие работы допускаются, дан в ст. 99 ТК РФ.

Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени и выработки.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормального числа часов в учетный период. Работа сверх нормы часов в учетном периоде, не превышающая 2 часов, умноженных на количество рабочих дней этого учетного периода, оплачивается в полуторном размере, а остальная работа — в двойном.

Работники с ненормированным рабочим днем не имеют права на оплату сверхурочной работы.

Нарушение администрацией порядка привлечения к сверхурочным работам не лишает работника права на их оплату.

г) Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной и нерабочий праздничный день, согласно ст. 153 ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим месячный оклад,— в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

Предусмотренные в ст. 112 ТК РФ нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере. Коллективным договором и трудовым договором (контрактом) могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни.

Если работа падает на праздничный день частично, то она оплачивается в повышенном (двойном) размере только за те часы, которые входили в праздничные сутки (от 0 до 24 часов). Если при суммированном учете рабочего времени работа в праздничный день выходит за пределы месячной нормы рабочего времени, оплате в двойном размере работникам с месячным окладом подлежат только часы, выходящие за норму.

По желанию работника повышенная оплата за работу в праздничные дни может быть компенсирована отгулом, но в *одинарном* размере. При этом день отгула оплате не подлежит.

д) Оплата работы в ночное время

Ночным считается время работы с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ).

Статья 154 ТК РФ предусматривает, что повышенные минимальные размеры оплаты ночной работы устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Следует полагать, что, поскольку действующее трудовое законодательство РФ пока таких гарантийных размеров не предусматривает, нужно

руководствоваться в этом случае законодательством бывшего СССР, в частности постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г.[1]

В соответствии с указанным постановлением доплата за каждый час работы в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки.

Более высокие размеры доплат установлены для работников полиграфической промышленности — 50%; рабочим текстильной промышленности — 75%; работникам «Скорой помощи» — 100%.

По-видимому, в настоящее время, впредь до принятия законодательства РФ, следует руководствоваться союзным законодательством, установившим минимальный (гарантийный) размер доплат за ночные часы работы в размере 40% за каждый час ночной работы.

е) Оплата труда при невыполнении норм выработки и при изготовлении продукции, оказавшейся браком

При *невыполнении* норм выработки по вине работодателя работнику гарантируется оплата за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней зарплаты работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. Месячная заработная плата при этом не может быть ниже минимального размера. При невыполнении работником установленной для него нормы выработки по его вине труд оплачивается в соответствии с выполненной работой. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Администрация предприятия (учреждения, организации) обязана создать работнику нормальные условия работы, т. е. обеспечить: исправное состояние машин, станков и приспособлений; техническую документацию, надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременную подачу; снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания; безопасные и здоровые условия труда — соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д. Только при соблюдении перечисленных условий можно считать, что невыполнение норм выработки произошло по вине работника.

Статья 156 ТК РФ, определяя порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, требует, чтобы были установлены: а) вина (или отсутствие вины) работника; б) степень годности бракованной продукции; в) наличие (или отсутст-

[1] СП СССР. 1987. № 14. Ст. 55.

вие) скрытого дефекта в обрабатываемом материале. Эти обстоятельства играют существенную роль в оплате труда работника.

Выпуск недоброкачественной продукции не по вине работника (*полный брак*) оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Более того, рабочие и служащие за порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий несут материальную ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

Частичный брак по вине работника оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции и по пониженным расценкам, устанавливаемым администрацией. Как и при полном браке, при частичном браке по вине работника он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю.

На работников возлагается обязанность поставить в известность администрацию о выпуске бракованной продукции.

ж) Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

За время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя, простой оплачивается не ниже двух третей средней зарплаты работника.

На практике нередко работодатель при массовом простое предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы. Подобную практику нельзя признать правомерной, если каждый конкретный работник не дал согласия на такой «отпуск». При несогласии работника уйти в отпуск за ним сохраняется право на оплату простоя, предусмотренное ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

На период освоения новых производств простой не по вине работника оплачивается из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

В тех организациях, где введены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, размер оплаты за время простоя не по вине работника определяется обычно из расчета 75% единой тарифной ставки (на подземных работах в шахтах — из расчета 50%).

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. дополнил ст. 157 ТК РФ положением о том, что если творческие работники средств массовой информации, кинематографии, театров, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены

в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время *простоем не является*.

Однако такое время может быть оплачено в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом либо по соглашению между работником и работодателем (трудовым договором).

§ 10. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Положения ст. 136 ТК РФ приобрели особую актуальность в связи с массовыми задержками заработной платы во многих отраслях народного хозяйства и регионах страны. Нарушения уста-

новленных в ст. 136 ТК РФ сроков выплаты заработной платы приняли затяжной характер и продолжаются многие месяцы. К сожалению, каких-либо действенных мер пресечения указанных нарушений пока нет, хотя предложений на этот счет опубликовано в печати немало. Не привели к положительным результатам и специальные указы Президента РФ[1].

По-видимому, нужны новые и более эффективные меры, гарантирующие соблюдение сроков выплаты заработной платы, предусмотренных в ст. 136 ТК РФ. Эти меры должны быть *установлены законом и обеспечены действенными гарантиями общеобязательного характера.*

В свете сказанного несомненный интерес вызывают положения ТК РФ, регулирующие последствия задержек в оплате труда.

Статья 142 ТК РФ предусматривает, что работник вправе *приостановить* работу, если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней, известив работодателя в письменной форме. За время приостановки работы работник получает средний заработок как за простой не по его вине вплоть до выплаты ему задержанной суммы (п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Такое решение проблемы задержки означает, по существу, предоставление работнику безусловного права на *индивидуальную забастовку*, а в случаях, когда задержка касается коллектива, то и на коллективную забастовку. Думается, что игнорирование в данном случае соблюдения примирительных процедур и выяснения обстоятельств задержки вряд ли будет способствовать решению проблемы на деле, ибо прекращение работы означает прекращение выпуска продукции и получения предприятием доходов, необходимых для оплаты труда работников.

Более эффективной мерой, по-видимому, было бы установление обязанности работодателя уплачивать пеню за каждый день задержки оплаты труда, не ориентируя, однако, при этом работника на прекращение работы. В случае отказа работодателя добровольно уплатить пеню взыскание должно быть обеспечено в судебном порядке.

Такой вариант правового решения борьбы с задержкой оплаты труда гораздо больше соответствует рыночному характеру трудо-

---

[1] См.: Указы Президента РФ от 16 января 1996 г. «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат» // СЗ РФ. 1996. № 4. Ст. 265; от 1 февраля 1996 г. «О некоторых дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы» // СЗ РФ. 1996. № 6. Ст. 536; от 19 февраля 1996 г. «О проверках соблюдения законодательства об оплате труда» // СЗ РФ. 1996. № 9. Ст. 798.

вых отношений между работником и работодателем, чем предоставление работнику права на приостановку работы.

Следует полагать, что установленные ст. 136 ТК РФ сроки выплаты заработной платы означают, что к этому времени у работника «созрело» право собственности на заработанную им денежную сумму и именно он становится ее собственником.

Поэтому если работодатель не выплачивает заработную плату в установленные сроки, он тем самым *присваивает* объект права собственности работника, и работник вправе защищать свою собственность всеми законными средствами, включая привлечение работодателя ко всем видам ответственности (дисциплинарной, административной, имущественной), в том числе и к уголовной (если задержки в выплате заработной платы приобретают неоднократный и длительный характер). Иначе говоря, в условиях перехода к рыночной экономике работника следует рассматривать не только как собственника своей рабочей силы, но и как собственника заработанной им денежной суммы (заработной платы), которую он вправе защищать от любого нарушителя, в том числе и от работодателя, и любыми законными средствами, включая привлечение нарушителя, присвоившего его заработную плату, к ответственности.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. предусмотрел в ст. 142 ТК РФ положение о том, что работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы *в день выхода работника на работу.*

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. предусмотрено, что если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой зарплаты не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессов.

Федеральным законом от 15 марта 1999 г. УК РФ дополнен ст. 145^1, которая предусматривает, что невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных раз-

меров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Конкретные дни выплаты заработной платы предусмотрены соглашением между администрацией и профкомом и фиксируются в коллективном договоре. При этом установленные ст. 136 ТК РФ сроки выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца) не могут быть увеличены ни коллективным договором, ни трудовым договором (контрактом). Такое увеличение следует рассматривать как недействительное, ибо оно ухудшает положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится на позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 136 ТК РФ устанавливает общее правило о том, что выплата заработной платы должна производиться *на рабочем месте* работника («в месте выполнения работы»). Однако на практике выплата производится традиционно у «окошка» кассы. С этой традицией советских времен приходится считаться и в настоящее время, хотя она противоречит закону.

По письменному заявлению работника бухгалтерия обязана перечислять заработную плату на его текущий счет в банке (почтовым переводом через предприятие связи). Расходы по перечислению и выплате заработной платы несет работодатель. При выполнении работ вне постоянного места работы (на другом предприятии в связи с переводом или в командировке) администрация обязана организовать выплату заработной платы в том месте, где он выполняет свои трудовые обязанности. В этих случаях расходы по перечислению и выплате заработной платы также несет работодатель. При наличии сложной структуры организации в коллективном договоре может быть предусмотрена выплата заработной платы по цехам, отделам, сменам, производственным участкам.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работает, то

соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация во всяком случае обязана в указанный в данной статье срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

При увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) работник, предупредивший администрацию о предстоящем увольнении за две недели, вправе по истечении этого срока потребовать расчет даже в том случае, если работодатель не издал приказ об увольнении и задержал выдачу трудовой книжки. Следует полагать, что работник в данном случае считается уволенным по факту истечения срока предупреждения. Поэтому с этим сроком должно быть связано возникновение права работника на расчет.

Если по вине администрации при увольнении работника произошла задержка выдачи трудовой книжки, то работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Следует полагать, что вынужденный прогул в данном случае предопределен тем, что без предъявления трудовой книжки работник не может быть принят на другую работу.

При задержке выдачи трудовой книжки ранее внесенная в нее запись о дне увольнения аннулируется как недействительная и производится новая запись, соответствующая дню фактической выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения отсутствует, администрация организации в тот же день должна направить по почте уведомление о необходимости получения трудовой книжки. Со дня получения работником почтового уведомления администрация не считается виновной в задержке выдачи трудовой книжки. Отказ работника получить в день увольнения трудовую книжку должен быть заактирован в присутствии свидетелей работником кадровой службы организации. Этот акт является документом, подтверждающим отсутствие вины администрации в задержке выдачи трудовой книжки и отказ работника в ее получении.

§ 11. Удержания из заработной платы

Статья 137 ТК РФ допускает удержания из заработной платы только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. Таким образом, не допускаются удержания по законам субъектов РФ и подзаконным нормативно-правовым актам, включая соглашения и трудовые договоры. Стороны трудового договора также не могут предусмотреть удержания, не указанные в этой статье.

Российское законодательство устанавливает возможность удержания из заработной платы работника следующим субъектам:

1) работодателям в случаях погашения задолженности работника перед ним; 2) компетентному налоговому органу в случаях погашения задолженности по налогам; 3) судебным органам в случаях взыскания алиментов и иных задолженностей, установленных судом.

Работодатель вправе произвести удержания в следующих случаях: а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; б) для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157); г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям: ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом; сокращение численности или штата работников организации; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Удержания также не могут производиться в случаях увольнения в связи с: призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признанием работника полностью нетрудоспособным в связи с медицинским заключением; смертью работника либо работодателя — физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим; наступлением чрезвычайных обстоятельств (военные действия, катастрофы, эпидемия и т. п.), препятствующих продолжению трудовых отношений. Наступление чрезвычайных обстоятельств должно быть при этом признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Предоставив право работодателю удержать из заработной платы работника задолженность, ст. 137 ТК РФ установила срок для вынесения решения — не позднее одного месяца со дня окончания даты, установленной для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат. При этом

удержание в этих случаях возможно лишь при наличии согласия самого работника, т. е. когда он не оспаривает оснований и размеров удержаний.

По общему правилу «законность» удержания не может служить поводом для признания его правомерным. Фактическое удержание работодателем сумм из заработной платы работника будет считаться правомерным лишь в следующих случаях: 1) установления счетной ошибки; 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ); 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Законодатель, таким образом, допускает, что задолженность работника перед работодателем может образоваться в результате правовой ошибки (например, бухгалтерия работодателя начисляла работнику неположенные доплаты, премию и т. п.), однако в этих случаях работодатель не вправе принять решение о возврате выплаченных сумм. Не предусмотрен возврат и в судебном порядке, а также административным путем (на основании решения органов прокуратуры или органов государственной инспекции труда).

Российское законодательство предусматривает удержания из заработной платы работника по различным основаниям, которые не всегда связаны с трудовыми отношениями, однако размеры удержаний регулируются в конце концов только трудовым законодательством. И это логично, ибо заработная плата — важнейший элемент трудовых правоотношений, и никакая другая отрасль права, кроме трудового права, не может справедливо и объективно урегулировать общие и конкретные размеры удержаний.

Размеры удержания регулируются применительно к каждой выплате заработной платы работника, т. е., как правило, два раза в месяц. Общий размер всех удержаний, согласно ст. 138 ТК РФ, не может превышать 20% причитающейся работнику выплаты. Если удержание производится в соответствии с федеральными законами, его размер не может превышать 50% причитающихся работнику сумм. Такие удержания могут иметь место, например, на содержание нетрудоспособного супруга. Таким образом, максимальный размер удержаний устанавливается не более половины причитающейся работнику выплаты.

Однако ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержание в случаях: 1) отбывания исправительно-трудовых работ; 2) взыскания алиментов на содержание несовершеннолетних детей; 3) возмещения вреда, причиненного работодателем здоровью работника (в этом случае взыскание производится по регрессному иску работодателя); 4) возмещения вре-

да лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; 5) возмещения ущерба, причиненного преступлением работника.

Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70% положенных работнику сумм. Если федеральный закон установил ограничение на какое-либо взыскание, оно не может быть удержано из заработной платы работника.

Если федеральный закон не допускает обращение взыскания на те или иные выплаты, то и удержание из этих выплат не допускается.

§ 12. Нормы труда и сдельные расценки

Повышение эффективности рыночной экономики требует точного учета трудовых затрат на всех стадиях общественного производства и определения для этого меры труда. Определение меры труда, контроль за ее выполнением рассматриваются как одна из важнейших задач организации рыночной экономики.

Конкретным выражением меры труда являются *нормы труда*, устанавливаемые в процессе его нормирования. В практике работы нормы определяются или через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы (нормы времени, нормы численности), или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени (нормы выработки, нормы обслуживания). Использование того или иного вида норм зависит от конкретных условий производства.

Норма времени и норма выработки, указанные в ст. 160 ТК РФ, являются давно применяемыми и наиболее распространенными видами норм. В настоящее время они используются для определения производственных заданий рабочим-сдельщикам, расчета нормированных заданий рабочим-повременщикам, нормирования наиболее стабильных работ, выполняемых служащими и инженерно-техническими работниками.

Расширение сферы нормирования и развитие под влиянием технического прогресса новых форм организации труда обусловили необходимость использования таких видов норм, как *норма обслуживания* и *норма численности*.

Эти нормы призваны устанавливать количество единиц оборудования, объем производственных площадей, рабочих мест, которые работник должен обслуживать в единицу времени (нормы обслуживания), либо количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ (нормы численности).

Определение необходимых затрат рабочего времени и четкий контроль за его использованием вызываются требованиями рынка и организации общественного производства.

Организация рыночного производства невозможна без установления и соблюдения основных пропорций в развитии отдельных

отраслей, в распределении материальных и трудовых ресурсов. Среди исходных материалов при балансовых расчетах особое место занимают нормы труда и рассчитанные на их основе укрупненные нормативные данные о необходимых затратах труда на выпуск тех или иных видов продукции. Нормы труда являются основой расчетов многих экономических предприятий. На основе установления необходимых затрат рабочего времени по каждой операции определяются производственные мощности, рассчитываются загрузка оборудования и рабочих мест, потребность в кадрах, расход заработной платы на единицу продукции и т. д. Нормирование труда является условием существования любого скооперированного производства. Чтобы организовать труд в масштабах всего общественного производства и на отдельном предприятии, необходимо знать, какое количество и качество труда требуется для выполнения заданной работы.

На основе установления норм труда на отдельные виды рабочих процессов и операций рассчитываются и соблюдаются необходимые количественные пропорции между цехами, производствами, рабочими местами.

Особое значение приобретает нормирование в условиях высокомеханизированного и автоматизированного производства, предполагающего высокую степень кооперации. Без него невозможно установление единства, непрерывности, согласованности в работе системы машин. Без точных норм невозможна реализация преимуществ машинного производства.

Не меньшее значение имеют нормы внутри предприятия как эталоны рациональной организации труда на каждом рабочем месте.

Действующие нормы пересматриваются в течение всего года по мере осуществления технических, хозяйственных и организационных мероприятий, повышающих производительность труда на отдельных агрегатах, рабочих местах и операциях или обеспечивающих улучшение организации труда в целом.

Важную роль играет нормирование в качестве одного из основных элементов *организации заработной платы*. Принцип распределения «каждому — по труду» основывается на необходимости точного определения меры труда. Эту задачу выполняют нормы. Но, будучи мерой труда, нормы затрат рабочего времени в то же время являются и мерой вознаграждения за труд. Это создает материальную заинтересованность работников в результатах своего труда и воспитывает их в духе добросовестного отношения к труду.

С развитием производства все большее значение приобретает социально-воспитательная роль нормирования. Нормы труда позволяют оценивать и сравнивать результаты работы целых коллективов и отдельных их членов, повышают действенность использования рабочей силы, дисциплинируют, стимулируют к творческому поиску и в конечном счете формируют уважительное отношение

к труду. Привлечение трудящихся к пересмотру норм, к поиску резервов сокращения затрат рабочего времени усиливает воспитательное значение нормирования труда.

Однако, как отмечается в ст. 160 ТК РФ, достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Нормирование труда в условиях рыночного производства выполняет ряд важнейших функций. В настоящее время нормы являются:

основой рациональной организации производства и труда на предприятиях;

основой организации заработной платы всех категорий работников как производственной, так и непроизводственной сферы;

средством учета индивидуальных и коллективных результатов труда, а также распространения и закрепления передового опыта.

Ни одну из этих функций нельзя рассматривать как доминирующую, каждая из них реализует важные задачи нормирования труда, направленные на обеспечение рабочего времени, на повышение эффективности его использования.

Чтобы норма отражала действительную меру труда, она должна быть обоснована с организационно-технических, психофизиологических, экономических и правовых позиций.

На одинаковые работы, выполняемые в одинаковых организационно-технических условиях, должны устанавливаться нормы равной напряженности. *Организационно-техническое обоснование* предполагает тщательный анализ содержания нормируемой работы и производственных условий ее выполнения. Это значит, что в процессе нормирования необходимо выбрать *наиболее прогрессивные для данного предприятия* технологический порядок обработки, оборудование, инструмент, оснастку, установить оптимальные режимы работы оборудования, формы обслуживания и организации рабочих мест.

Психофизиологическое обоснование норм ставит своей задачей обеспечить высокую производительность при сохранении работоспособности и здоровья работников путем установления рациональных режимов труда и отдыха, безопасных методов труда.

Экономическое обоснование предполагает рассмотрение необходимости сокращения не только времени выполнения отдельных операций, но и производственного цикла в целом.

Рассчитанная на основе глубокого анализа всех производственных возможностей норма становится образцом, эталоном, с которым необходимо сравнивать фактические затраты рабочего времени. Такую норму можно назвать научно обоснованной.

Правовое обеспечение норм — завершающий этап трансформации нормы труда в правовую категорию. Он означает, что данная научно обоснованная норма труда, во-первых, утверждается в качестве оптимальной для данных условий производства и, во-вторых, становится обязательной для работников (они обязаны выполнять норму) и для администрации (она обязана обеспечивать условия ее выполнения).

Статья 162 ТК РФ устанавливает важные правовые требования, которые должны соблюдаться при введении, замене и пересмотре норм труда. Эти требования сводятся к двум правилам: во-первых, введение, замена и пересмотр норм производятся администрацией с учетом мнения представительного органа работников и, во-вторых, о введении новых норм труда работники должны быть *извещены не позднее чем за два месяца*.

В ст. 162 ТК РФ подчеркивается *локальный* порядок введения, замены и пересмотра норм труда, что характерно для перехода экономики страны на рыночные отношения, при которых государственное централизованное нормирование сводится к минимуму.

Важно, далее, отметить, что согласованные между администрацией и выборным профсоюзным органом нормы труда могут закрепляться в *коллективном договоре*[1]. При этом следует иметь в виду, что в коллективный договор нежелательно включать нормы труда временного характера и экспериментальные нормы труда, поскольку такой договор в настоящее время заключается на срок до трех лет.

Установленное в ч. 2 ст. 162 ТК РФ правило об извещении не позднее чем за дав месяца работников о введении новых норм труда касается прежде всего тех работников, труд которых будет нормироваться. При этом правило об официальном извещении является *обязательным*, оно не может быть заменено установлением факта участия работников в обсуждении проекта норм труда до их утверждения на собрании или при одобрении условий коллективного договора.

Следует полагать, что извещение (не позднее двухмесячного срока) касается не только введения новых норм труда, но и пересмотра действующих норм.

Перечень вводимых новых норм и пересматриваемых норм труда должен быть вывешен на видном месте для ознакомления работников. Администрация и профком обязаны организовать разъяснение работникам причин введения новых и пересмотра действующих норм труда, информировать их, какие организационно-технические мероприятия проведены для обеспечения выполнения новых норм труда.

---

[1] См.: п. 3 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Если введение новых норм труда и пересмотр действующих проведены поспешно, без должного организационно-технического обеспечения, без согласования с соответствующим профсоюзным органом, работники и профком вправе потребовать от администрации отмены установленных норм.

Возникшие в связи с этим споры разрешаются в соответствии с главой 6 ТК РФ и Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[1].

Нарушение требований ст. 162 ТК РФ о порядке введения, замены и пересмотра норм труда, в том числе обязанностей администрации по извещению не позднее двухмесячного срока работника о введении новых норм труда, дает основание работнику требовать оплаты труда по прежним нормам.

Органы, утвердившие единые и типовые нормы, полномочны осуществлять замену и пересмотр этих норм.

К категории *единых* норм труда относятся нормы, разработанные и утвержденные компетентными межотраслевыми, отраслевыми или ведомственными органами для работ, выполняемых *по одинаковой технологии в аналогичных условиях производства* в одной или нескольких отраслях народного хозяйства.

К категории *типовых* норм труда (ст. 161 ТК РФ) относятся нормы, разработанные и утвержденные указанными выше органами в порядке, установленном Правительством РФ для применения на работах, выполняемых *по типовой технологии.*

Основное различие между едиными и типовыми нормами труда заключалось в том, что первые носили обязательный характер при применении их на предприятиях, а вторые — рекомендательный, с учетом местных организационно-технических условий.

Однако с переходом на рыночные экономические отношения как единые, так и типовые нормы труда стали носить для предприятий *рекомендательный характер.* Как правило, такие нормы включаются в содержание отраслевых (тарифных) соглашений.

Следует полагать, что в настоящее время замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм может осуществляться по согласованию соответствующих объединений работодателей и работников на началах социального партнерства.

Определение расценок при сдельной оплате труда. Сдельная расценка — основной элемент любой разновидности сдельной оплаты труда. Она представляет собой определенный размер оплаты за производство единицы продукции или рабочей операции.

В условиях рассматриваемой сдельной системы расценка определяется по одной из следующих формул:

---

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

$$R = \frac{Т_{т.р}}{Н_{выр}} \text{ или } R = Т_{т.р} Н_{вр},$$

где R *— сдельная расценка,* $Т_{т.р}$ *— тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы,* $Н_{выр}$ *— норма выработки,* $Н_{пр}$ *— норма времени.*

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые берутся тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка, если же установлена часовая норма выработки, для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

В массовом и крупносерийном производстве, где выпускается повторяющаяся продукция, при расчете расценки, как правило, применяют нормы выработки. В мелкосерийном и единичном производстве, когда в течение одной смены рабочий выполняет разные операции по производству разных изделий, расчет расценки практически может быть произведен лишь исходя из нормы времени.

Величина сдельной расценки находится в прямой зависимости от размера тарифной ставки и нормы времени и в обратной зависимости от нормы выработки. Увеличение или уменьшение норм времени вызывает такое же увеличение или уменьшение сдельной расценки. Зависимость между сдельной расценкой и нормой выработки не носит прямо пропорционального характера. Расценка уменьшается на меньшую величину по сравнению с увеличением нормы выработки.

Свои особенности имеют правила определения сдельных расценок не только в производственных отраслях народного хозяйства, но и в других отраслях, например в организациях государственной торговли.

В торговле сдельная оплата применяется в основном в мелкорозничной торговой сети (палатки, ларьки, киоски и т. п.). Продавцам здесь устанавливаются индивидуальные сдельные расценки за определенный размер фактического товарооборота. Таким образом, размер оплаты ставится в прямую зависимость от полученной выручки. Расценки устанавливаются соответствующими управлениями торговли с учетом объема товарооборота на одного работника и запланированного фонда заработной платы, они дифференцируются по видам товаров, а на товары с резкими колебаниями спроса — и по сезонам продаж.

В магазинах, где преобладают бригадные формы организации труда, применяется оплата труда *по коллективным сдельным расценкам.* В состав бригад, оплачиваемых по этой системе, входят, как правило, работники прилавка: продавцы, кассиры, контролеры,

а также заведующие отделами, секциями, магазинами, не освобожденные от работы за прилавком. Коллективная сдельная расценка определяется делением суммы окладов членов бригады на величину планового товарооборота магазина. Фактический заработок бригады определяется как произведение коллективной расценки на объем фактического товарооборота. Распределение бригадного заработка происходит пропорционально окладу и отработанному времени членов бригады.

Коллективные сдельные расценки пересматриваются, если изменяются цены на товары, структура товарооборота и оклады работников. В магазинах, торгующих сезонными товарами или имеющих неравномерный товарооборот по месяцам года, коллективные расценки лучше определять исходя из среднемесячного товарооборота по квартальному, а не по годовому плану. Это позволяет свести к минимуму влияние помесячных колебаний объема товарооборота на размер заработной платы.

В последнее время в торговле стала применяться и такая сдельная система оплаты, при которой фонд оплаты труда всех работников магазина устанавливается в процентах к плановому товарообороту по заранее установленным нормативам. В этом случае для всех без исключения работников рассчитываются сдельные расценки за единицу планового товарооборота. Руководящим работникам определяются индивидуальные расценки, а продавцам — коллективные.

Сдельная коллективная оплата в торговле создает заинтересованность всех работников магазина в увеличении общего товарооборота, облегчает перестановку работников и внедрение прогрессивных форм торгового обслуживания.

В организациях, где применяется *сдельно-прогрессивная система оплаты труда*, специфическими элементами этой системы являются исходный уровень выполнения норм *(исходная база)*, с которого начинается увеличение сдельной расценки, и *шкала прогрессивных доплат*, показывающая размер увеличения сдельной расценки при определенном уровне выполнения сверх исходной базы.

За работниками — авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после внесения предложения.

Указанные положения следует рассматривать как определенные *материальные льготы и преимущества* работникам (авторам изобретений и рационализаторских предложений), которые обеспечили технический прогресс на производстве и изменение норм труда и расценок. Наряду с авторами изобретений и рационализаторских предложений льготы и преимущества установлены и другим работникам, оказавшим изобретателю и рационализатору помощь во внедрении.

При этом следует иметь в виду, что должностные лица из числа администрации, которые в силу своих трудовых обязанностей оказывают помощь во внедрении изобретений и рацпредложений, *не пользуются льготами.*

В соответствии со ст. 163 ТК РФ администрация организации обязана обеспечивать нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки. Такими условиями считаются:

1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

2) своевременное обеспечение технической документацией;

3) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

4) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.).

Статья 163 ТК РФ устанавливает два важнейших положения, определяющих гарантии выполнения норм труда: во-первых, возлагает на администрацию организации обязанность обеспечить *нормальные условия для выполнения норм* и, *во-вторых*, дает официальный перечень нормальных условий работы. Хотя в ст. 163 ТК РФ обеспечение нормальных условий работы связывается только с выполнением норм выработки, следует полагать, что речь все же должна идти *о всех нормах труда*, перечисленных в трудовом законодательстве.

Если администрация не выполнила своих обязанностей по обеспечению нормальных условий работы, в результате чего работник не выполнил установленные нормы труда, последний считается невиновным в невыполнении этих норм.

§ 13. Средний заработок и его исчисление

Средний заработок как юридическая категория представляет собой расчетный размер заработной платы за определенный период (час, день, месяц), необходимый для исчисления установленных в за-

коне гарантийных и компенсационных выплат, а также пособий, пенсий, льгот и преимуществ.

В отличие от начисленной работнику заработной платы как платы за конкретную выполненную работу, средний заработок не имеет столь реальной основы. Его содержание нивелируется (усредняется) в ходе расчетных операций при его исчислении.

Какие же выплаты учитываются при исчислении среднего заработка? Во всех случаях определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается *единый* порядок ее исчисления.

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

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду сохранения выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

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

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, согласно ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующему вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213).

Поскольку ТК РФ (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 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 6 ст. 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ).

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, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а такие пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула[1].

Во всех случаях, не связанных с применением суммированного учета рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется *средний дневной заработок*.

При применении в организации *суммированного учета* рабочего времени для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний *часовой* заработок.

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов по графику работы работника, приходящихся на отработанное время.

Если каждый месяц расчетного периода отработан не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на число рабочих часов по графику работника, фактически отработанных в расчетном периоде. Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на сумму среднемесячного количества рабочих часов полностью отработанных месяцев и количества рабочих часов по графику работника, приходящихся на

[1] См. п. 62 Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

отработанное время. При этом размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

При определении *среднего дневного* заработка во всех случаях из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные законодательством РФ. При повышении в организации размеров оплаты труда выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения. При повышении надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) увеличивается в расчетном периоде на коэффициент ее повышения.

При исчислении среднего заработка учитываются премии, начисленные в расчетном периоде:

ежемесячные — не более одной за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели;

за периоды работы, превышающие один месяц,— не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели.

Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за предшествующий календарный год, учитываются при подсчете среднего заработка в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии и вознаграждения учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, материальная помощь, оказываемая всем или большинству работников, учитывается при исчислении среднего заработка в размере одной двенадцатой от начисленной суммы с начала года на момент наступления события за каждый месяц расчетного периода.

Для работников других организаций при исчислении среднего заработка учитывается материальная помощь, в том числе к ежегодному отпуску независимо от срока его предоставления, оказываемая всем или большинству работников на основании приказа по организации, начисленная в расчетном периоде.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, материальная помощь при подсчете

среднего заработка учитывается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Глава 12. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

§ 1. Понятие гарантий и гарантийных выплат

Легальное определение гарантий и компенсаций дает ст. 164 ТК РФ. Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Однако в дальнейшем раздел VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» не предусматривает правовое регулирование всех гарантий и компенсаций, предоставленных работникам. В ст. 165 ТК РФ речь идет о *выборочных* случаях такого предоставления. Что касается *общих* гарантий и компенсаций (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), то они в этом разделе не представлены. Такое положение в принципе правильно, ибо в соответствующих разделах и главах ТК РФ об этих гарантиях и компенсациях сказано довольно подробно.

Между тем положения, связанные с гарантийными и компенсационными выплатами (они входят в состав гарантий и компенсаций), требуют более детального рассмотрения. Вот почему в настоящем учебнике этим видам гарантий и компенсаций посвящена особая глава.

Заработная плата, как известно, не является единственным денежным обязательством, по которому работодатель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство России предусматривает в ряде случаев выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда работника, но носящие гарантийный характер (в смысле сохранения размера его заработка).

Гарантийными называются предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей. Гарантийные выплаты установлены в целях охраны материальных интересов работников и недопущения снижения их заработной платы. Они устанавливаются в следующих случаях.

1. *За время выполнения работником государственных или общественных обязанностей*, если по законодательству эти обязанности осуществляются в рабочее время. В таких случаях за работником сохраняется место работы (должность) и заработок (ст. 170 ТК РФ). Эти гарантии установлены при: осуществлении избирательно-

го права; выполнении депутатских обязанностей[1]; вызове в рабочее время в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору, в суд в качестве свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, потерпевшего; участии в судебных заседаниях в качестве присяжных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов; выполнении поручений органов народного контроля; участии в работе комиссий по назначению пенсий при органах местного самоуправления и медико-социальных экспертных комиссий (МСЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий; явке по вызову в комиссию по назначению пенсий свидетелем для дачи показаний о трудовом стаже; участии членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии; выполнении других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

2. *За время подготовки и повышения квалификации* с отрывом от производства при сохранении места работы (должности) и определенных выплат, предусмотренных законодательством (ст. 173 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения *высшего профессионального образования* независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет 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 (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

---

[1] Следует полагать, что средний заработок за депутатами сохраняется, если они избраны в представительные органы местного самоуправления или в качестве членов Совета Федерации. Депутаты Государственной Думы РФ и представительных органов субъектов Федерации гарантийные выплаты не получают, ибо выполняют свои полномочия на постоянной, профессиональной основе.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительном экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования,— 15 календарных дней;

работникам — слушателям подготовительных отделе́ний 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 — 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения *среднего профессионального образования* независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет 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;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 2 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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 — 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях *начального профессионального образования* независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

3. *За время обследования в медицинском учреждении,* когда работники *обязаны* проходить такое обследование. В соответствии со ст. 185 ТК РФ в этом случае за ними сохраняется средний заработок по месту работы.

К числу работников, обязанных проходить медицинские обследования, относятся: лица, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда; несовершеннолетние работники; работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли; работники лечебно-профилактических и детских учреждений; работники, обеспечивающие водоснабжение, и некоторые другие.

4. *Гарантийные выплаты донорам.* Согласно ст. 186 ТК РФ, администрация предприятий, учреждений, организаций обязана отпускать работников в учреждения здравоохранения в дни сдачи крови и ее компонентов и сохранять за ними средний заработок за эти дни.

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

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.

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

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Субъекты РФ вправе устанавливать донорам другие дополнительные льготы. Такое же право работников-доноров может быть установлено коллективным договором организации, где они работают. Это, в частности, касается и гарантийных выплат донорам.

5. *Гарантийные выплаты для работников-изобретателей и рационализаторов.* Предусматриваются два варианта гарантийных выплат работникам-изобретателям и рационализаторам: 1) сохранение среднего заработка при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения *на том же предприятии,* в организации; 2) оплату в размере *не ниже* среднего заработка по месту постоянной работы, если работник участвовал при внедрении изобретения или рационализаторского предложения *на другом предприятии,* в организации. Конкретный размер гарантированных выплат в этом случае устанавливается по соглашению между работником и админи-

страцией предприятия (организации), где предложение внедряется. Также по договоренности между сторонами устанавливается размер гарантийных выплат в случаях, когда работник участвует во внедрении своего предложения без освобождения от основной работы.

6. *За участие в переговорах о заключении коллективного договора и соглашения.* Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995 г.) в ст. 9 указывает, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

7. *За выполнение профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.* В соответствии с п. 5 ст. 25 Закона РФ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза освобождаются в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы, порядок и размер гарантийных выплат при этом определяются коллективным договором, соглашением.

Аналогичный порядок и условия гарантийных выплат установлены для членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, в случаях избрания их в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также в случаях участия в работе их выборных органов (п. 6 ст. 25 Закона).

Членам КТС предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе КТС (ст. 171 ТК РФ).

8. *За время нахождения в ежегодном отпуске.* Эта гарантийная выплата распространяется на все дни нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске. Согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 28 календарных дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска опре-

деляется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

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

Указанные выше гарантийные выплаты не являются исчерпывающими ни по количеству, ни по размеру. В коллективном и в трудовом договоре могут быть предусмотрены и другие гарантийные выплаты, а также другие условия предоставления перечисленных выше выплат. Однако во всех случаях они не должны быть ниже тех, которые определены трудовым законодательством и соглашениями (генеральным, отраслевым, региональным).

От гарантийных выплат следует отличать *гарантийные доплаты*. Различие состоит в том, что если выплаты предусматриваются за время освобождения по уважительным причинам от работы, то доплаты устанавливаются при наличии работы в целях предотвращения необоснованного снижения заработка.

Рассмотрим некоторые виды гарантийных доплат.

1. *Доплаты работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы* (ст. 271 ТК РФ).

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Таким образом, в настоящее время указанные доплаты носят не столько гарантийный характер (как это было в КЗоТ РФ), сколько усмотрительный (по усмотрению работодателя).

2. *Доплата при временных переводах в случаях производственной необходимости.*

В соответствии со ст. 74 ТК РФ при производственной необходимости администрация имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором

(контрактом) работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Гарантийной доплатой здесь будет разница между средним заработком по прежней работе и заработком по новой работе.

Перечисленные выше гарантийные доплаты, как и гарантийные выплаты, могут быть дополнены новыми, а размер существующих повышен в результате принятия соответствующих положений коллективного договора или соглашения. Доплаты в этих случаях производятся за счет собственных средств организации.

§ 2. Компенсационные выплаты и их виды

Компенсационными называются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) работнику расходы, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом при переводе и приеме на работу в другую местность. Эти выплаты производятся также при командировках, направлении на работу после окончания соответствующих профессиональных учебных заведений, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества при выполнении трудовых обязанностей. Компенсационные выплаты в ряде случаев производятся в сочетании с гарантийными выплатами. Не случайно наименование раздела VII ТК РФ и главы 24 обозначены соответственно: «Гарантии и компенсации» и «Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность».

Рассмотрим отдельные виды компенсационных выплат.

Компенсации при командировках. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ).

Командировкой не являются поездки по служебным делам (вне места постоянного жительства и работы) тех работников, трудовые обязанности которых связаны с постоянными разъездами, например машинистов, водителей автобусов дальнего следования, кондукторов, проводников. В заработную плату таких работников заранее включены компенсации за расходы в пути.

В течение всего времени командировки за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Кроме того, им выплачиваются суточные за время нахождения в командировке и возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения.

Суточные выплачиваются за каждый день командировки, включая выходные и праздничные дни, день отъезда и день приезда. Если работник имеет возможность вернуться в тот же день к месту постоянного жительства, суточные за время командировки не полагаются.

Срок пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне убытия в место

командировки и дне выбытия из места командировки. В случае если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне убытия делаются в каждом пункте и заверяются печатью предприятия.

Администрация своим приказом назначает лицо, ответственное за ведение журналов регистрации работников, прибывающих из командировки и выезжающих в командировку, а также производство отметок в командировочных удостоверениях. Командировочные удостоверения при однодневных командировках не выдаются.

Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, водным, железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже билетов, расходы за пользование постельными принадлежностями, а также оплату стоимости проезда к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта.

Компенсация проездных расходов по проезду работника в мягком вагоне (СВ), в каютах, оплачиваемых по I—V группам тарифных ставок на судах речного флота, а также на воздушном транспорте по билету I (бизнес) класса производится в каждом конкретном случае с разрешения руководителя предприятия по представлении проездных документов. Если командированный работник не может представить проездные документы (при утрате их), то с разрешения руководителя предприятия ему оплачивается минимальная стоимость проезда от места постоянной работы до места командировки, определяемая по справочникам пассажирских перевозок (стоимость железнодорожного проезда оплачивается по тарифу жесткого вагона пассажирского поезда; оплата проезда пароходом — по тарифу II класса). При потере авиабилета доказательством для оплаты стоимости полета может служить справка управления гражданской авиации, выданная на основании данных отрывного талона проданного билета.

Компенсация по найму жилого помещения в месте командировки определяется работнику со дня прибытия и по день выезда в размерах, определяемых Правительством РФ. Оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии таких документов работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения в размере 12 руб. в сутки.

Компенсации, связанные с проживанием в месте пребывания в командировке, определяются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни приезда и отъезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Размер суточных устанавливается Правительством

РФ (он составляет 100 руб. за каждый день нахождения в командировке).

Организации за счет собственных средств могут устанавливать более высокие нормы компенсаций при командировках своих работников.

При отбытии в командировку работнику выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение трех дней после возвращения из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных суммах, к которому прилагаются командировочное удостоверение, документы о найме жилого помещения и расходах по проезду.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются.

В случае если работник был командирован специально для работы в выходные (праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки.

Компенсационные выплаты федеральным государственным служащим в пределах РФ определены в соответствии с Указом Президента РФ от 24 ноября 1995 г. «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации»[1].

Им обеспечиваются:

а) *выплата суточных* в порядке и размерах, установленных законодательством РФ при командировании в пределах РФ;

б) *приобретение проездного документа* на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной федеральной государственной службы по следующим нормам:

федеральным государственным служащим, замещающим *высшую* или *главную* государственную должность федеральной государственной службы,—

воздушным транспортом — по билету I класса;

морским транспортом — в каютах I—IV групп судов регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров;

речным транспортом — в каюте I категории пассажирских водоизмещающих и скоростных судов всех линий сообщения;

---

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4659.

железнодорожным транспортом — в вагоне с 2-местными купе категории «СВ» скорых фирменных поездов;

федеральным государственным служащим, замещающим *ведущую, старшую* или *младшую* государственную должность федеральной государственной службы,—

воздушным транспортом — по билету делового класса (бизнес-класса);

морским транспортом — в каюте V группы судов регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров;

речным транспортом — в каюте II категории пассажирских судов;

железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорых фирменных поездов;

всем федеральным государственным служащим —

морским транспортом — на всех видах судов транспортных скоростных линий и в каюте I категории судов паромных переправ;

автомобильным транспортом (кроме такси) — по существующей в данной местности стоимости проезда;

в) *бронирование и наем номера в гостинице* по следующим нормам: федеральным государственным служащим, замещающим *высшую* или *главную* государственную должность,— по фактическим расходам, но не более стоимости двухкомнатного номера; замещающим *ведущую, старшую* или *младшую* государственную должность федеральной государственной службы — по фактическим расходам, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

Руководители федеральных органов государственной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, могут разрешать в отдельных случаях возмещать федеральным государственным служащим, замещающим ведущую, старшую или младшую государственную должность федеральной государственной службы, расходы, произведенные ими в служебной командировке, сверх норм, установленных данным Указом, но не выше, чем это предусмотрено для федеральных государственных служащих, замещающих высшую или главную государственную должность федеральной государственной службы.

При направлении работников предприятий и учреждений *для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ*, на курсы повышения квалификации, а также при подвижном и разъездном характере работы, при производстве работ вахтовым методом и полевых работ, при постоянной работе в пути на территории РФ устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, определяемом постановлением Минтруда РФ от 29 июня 1994 г. с изменениями и дополнениями от 15 июня 1995 г.

Работникам *геологоразведочных и топографо-геодезических организаций*, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезиче-

ских работах, выплачивается полевое довольствие (в целях компенсации повышенных расходов за время проведения в районе деятельности геологических и топографо-геодезических партий полевых работ и за отрыв от постоянного места жительства)[1].

Компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность. Компенсационные выплаты, предоставляемые работнику при переезде в другую местность, определяются ст. 169 ТК РФ.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. В настоящее время предусматриваются следующие компенсации:

а) оплачивается *стоимость проезда* работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения):

по железной дороге — в плацкартном (купейном) вагоне; по водным путям — в каютах, оплачиваемых по V—VIII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах III категории на судах речного флота. Оплата стоимости проезда в мягком вагоне, в каютах, оплачиваемых по II—IV группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах I и II категорий на судах речного флота производится с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации, если проезд продолжался свыше суток;

по шоссейным и грунтовым дорогам — на автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси);

воздушным транспортом — по тарифу обычного класса;

б) оплачиваются *расходы по провозу имущества* железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на самого работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена семьи;

в) выплачиваются *суточные* работнику за каждый день нахождения в пути;

г) выплачивается *единовременное пособие:* на самого работника — в размере его месячного должностного оклада (тарифной

[1] См.: Положение о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах // Бюллетень Минтруда РФ. 1994. № 9.

ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи — в размере четверти пособия работника;

д) работнику выплачивается *заработная плата* исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы *за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства*, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

В случаях когда невозможно заранее определить размер причитающихся работнику компенсаций, ему выдается аванс в счет будущих расходов.

Трудовое законодательство к членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относит: жену (мужа), детей и родителей обоих супругов, находящихся на его иждивении и проживающих с ним. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Переезжающим (по предварительной договоренности с работодателем) на работу в другую местность работникам должны быть выплачены все указанные выше компенсации, за исключением единовременного пособия, но и оно может быть выплачено по особому соглашению с работодателем.

Когда работник переводится или принимается на работу в отъезд на срок не свыше одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению с работодателем ему вместо выплаты единовременного пособия могут быть возмещены расходы, связанные с временным проживанием в новом месте. Размер возмещения расходов не должен превышать половины размера суточных.

Расходы по выплате компенсаций несет организация, в которую переводится, направляется или принимается работник.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в следующих случаях:

а) если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины;

б) если он до окончания срока работы, предусмотренного законодательством или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом уже понесенных путевых расходов.

Нормы и порядок возмещения командировочных расходов при направлении работников *в загранкомандировки* определены в письме

Минфина РФ от 29 марта 1996 г. «О размерах выплаты суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран».

В необходимых случаях Минфин РФ и МИД РФ могут вносить изменения в размеры и условия компенсационных выплат при командировках за границу. Министрам, руководителям ведомств, государственных организаций предоставлено право в порядке исключения производить дополнительные выплаты за счет бюджета из сэкономленных на эти цели средств. При командировках работников за границу суточные предусматриваются в иностранной валюте.

Компенсация за износ инструментов, транспортных средств, принадлежащих работникам

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества 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. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Работники, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на получение компенсации за износ (амортизацию) своих инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются администрацией по согласованию с работником и соответствующим выборным профсоюзным органом, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Степень износа инструментов, принадлежащих работнику, устанавливается в процентном отношении к нормальному сроку пользования. Размер компенсации определяется пропорционально проценту износа. Работнику компенсируется полная стоимость или возмещаются израсходованные на ремонт суммы в случае, если инструмент, принадлежащий работнику, стал полностью (или частично) непригодным для дальнейшего использования.

Размер компенсации исчисляется по розничным ценам, действующим в данной местности на аналогичные виды товаров.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20 июня 1992 г.[1] работникам бюджетных организаций, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, установлены компенсации, связанные с амортизацией, затратами на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт. Размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования автомобиля в служебных поездках с учетом возмещения затрат на эксплуатацию используемого для служебных поездок

[1] САПП РФ. 1993. № 22. Ст. 2031.

личного легкового автомобиля. Выплата компенсаций не производится, если работа в соответствии с должностными обязанностями не связана с постоянными служебными разъездами. В период нахождения работника в отпуске, во время его болезни, когда автомобиль не эксплуатируется, компенсация не выплачивается.

Компенсации за использование легковых автомобилей руководителями бюджетных учреждений выплачиваются с разрешения вышестоящих органов управления.

В соответствии с приказом Минфина РФ от 4 февраля 2000 г. установлены предельные нормы компенсаций в месяц: ЗАЗ — 116 руб.; ВАЗ (кроме ВАЗ-2121) — 148 руб.; АЗЛК, ИЖ — 173 руб.; ГАЗ, УАЗ, ВАЗ-2121 — 221 руб.; мотоциклы (для работников органов местного самоуправления сельской местности) — 91 руб.

Следует полагать, что указанные выше компенсации за использование легковых автомашин не исключают установления иных размеров и порядка (для других марок) компенсаций по согласованию работодателя с работником и соответствующим профсоюзным комитетом.

Компенсации работники получают по представлении в бухгалтерию организации копии технического паспорта личного автомобиля, заверенной в установленном порядке. Выплачивается компенсация один раз в месяц.

Закон РФ «Об образовании» (в редакции от 13 января 1996 г.)[1] установил денежную компенсацию педагогическим работникам образовательных учреждений с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации установлен в 1,5 минимального размера оплаты труда — в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 1 минимального размера оплаты труда — в других образовательных учреждениях.

Научным работникам, имеющим ученую степень и работающим постоянно в научных организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, Российской академии наук (РАН) и отраслевым академиям наук, предусмотрена выплата ежегодной компенсации в десятикратном размере минимальной оплаты труда для приобретения научной литературы и оплаты научно-информационных услуг[2].

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150.

[2] См.: постановление Правительства РФ от 7 мая 1997 г. // СЗ РФ. 1997. № 20. Ст. 2292.

Глава 13. ОХРАНА ТРУДА

§ 1. Понятие охраны труда по трудовому праву

Труд и здоровье людей в РФ охраняются государством. Это провозглашено в ст. 7 Конституции РФ.

В широком смысле под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

Охрана труда как институт трудового права — это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. В этих нормах конкретизируется закрепленное в ст. 37 Конституции РФ и в ст. 2 ТК РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Правовой институт охраны труда включает нормы, устанавливающие права и обязанности работодателя и работников по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их:

правила и инструкции по охране труда;

специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях;

нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;

нормы, регулирующие финансирование и организацию работы по охране труда;

правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Здоровые и безопасные условия труда в значительной степени обеспечиваются техническим прогрессом, совершенствованием техники и технологии производства (например, замена тяжелого физического труда машинами, внедрение роботов, заменяющих человека там, где это опасно для его жизни и здоровья, герметизация технологических процессов на химических предприятиях). Но если на современном уровне развития техника и технология производства данной продукции сами по себе не исключают вредностей, то для их устранения должны применяться меры, предусмотренные в нормах трудового права по охране труда и направленные на предотвращение или нейтрализацию воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Важнейшие нормы, направленные на обеспечение безопасных для жизни и здоровья условий труда, закреплены в разделе X «Охрана труда» (главы 33 и 36) и в главах 41 и 42, в которых имеются статьи об охране труда женщин и работников в возрасте до

18 лет, а также в Федеральном законе от 17 июня 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации»[1].

В этих актах закреплены основные направления государственной политики в области охраны труда, определяющие содержание и направление развития законодательства об охране труда и практику его применения:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирущей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников и другие направления (ст. 210 ТК РФ), нашедшие свое воплощение в конкретных нормах.

В этих актах предусматривается также необходимость взаимодействия и сотрудничества государственных органов с работодателями, профсоюзными и иными уполномоченными работниками представительными органами.

Нормы об охране труда закреплены и в других федеральных законах, в подзаконных актах РФ, а также субъектов РФ.

В обеспечении охраны труда существенное значение имеет Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании», который предусматривает, что технический регламент (т. е. документы, содержащие обязательные требования к продукции, процессам производства, зданиям, сооружениям и т. д.) принимаются, в частности, в целях защиты жизни и здоровья граждан[2].

Вопросы улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков), обычно включаются в коллективные договоры (соглашения).

§ 2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда

Право каждого работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, включает в себя конкретные права

[1] СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

[2] РГ. 2002. 31 дек.

на совершение определенных действий, обеспечение средствами защиты от производственных опасностей, получение определенных льгот и компенсаций и др., указанные в ст. 219 ТК РФ.

Работники имеют, в частности, право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

получение достоверной информации от работодателя, государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

отказ 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.

В ТК РФ и в других нормативных правовых актах закреплены и конкретные права работников, связанные с предотвращением или нейтрализацией вредного воздействия производственных факторов, с заболеванием или смертью работника на работе.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушений законодательства об охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При упомянутом выше отказе работника от выполнения работ, опасных для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

Отказ от выполнения таких работ, а также тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей. Возникший по этой причине простой должен быть оплачен работодателем.

Законодательство об охране труда предусматривает и *обязанности работников* (ст. 214 ТК РФ). Они обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

В случаях, предусмотренных законодательством, работники обязаны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается.

Работники обязаны немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Решающая роль в обеспечении здоровых и безопасных условий труда принадлежит работодателю в лице администрации организации. В соответствии с законодательством работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов; применение сертифицированных средств коллективной и индивидуальной защиты; соответствующие требованиям законодательства условия труда на каждом рабочем месте; проведение обязательных медицинских осмотров; обучение и инструктаж работников по охране труда, а также проверку знания ими норм, правил и инструкций по охране труда; информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

На работодателя возложены также обязанности, связанные с проведением надзора и контроля за состоянием условий и охраны труда, с ответственностью за нарушения законодательства об охране труда, с расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с законодательством работодатель должен обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; санаторно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Обязанности работодателя предусмотрены практически во всех нормах об охране труда и исполняются в процессе повседневной практической деятельности. Кроме того, законодательство предусматривает обязанности, связанные с экстраординарными ситуациями, неожиданными обстоятельствами.

Работодатель, в частности, обязан принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

На основании медицинского заключения работодатель обязан перевести работника с его согласия на более легкую работу временно или без ограничения срока. Это относится ко всем случаям, когда основная работа (как с вредными, так и с нормальными условиями труда) противопоказана работнику по состоянию здоровья (ч. 2 ст. 72 ТК РФ).

Если работник заболел на месте работы, то его доставка в медицинскую организацию в случае необходимости оказания ему неотложной медицинской помощи обеспечивается работодателем.

§ 3. Правила и инструкции по охране труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда 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.

Повышенные требования к охране жизни и здоровья работников установлены в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»[1]. Эти требования предусматривают, например, обязанность организации предотвращать проникновение посторонних лиц на опасный производственный объект, обучать работников действиям в случае аварии или инцидента[2].

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, устанавливаются Правительством РФ (ст.

---

[1] СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588; 2000. № 33. Ст. 4742.

[2] См.: Общие правила промышленной безопасности для организаций, осуществляющих деятельность в области промышленной безопасности опасных промышленных объектов, утвержденные постановлением Госгортехнадзора России от 18 октября 2002 г. № 61-А // РГ. 2002. 5 дек.

211 ТК РФ) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях обеспечения соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства, реконструкции, переоборудования и т. д. государственным нормативным требованиям охраны труда.

Функции государственной экспертизы условий труда были возложены на Минтруд РФ, а на региональном уровне — на органы исполнительной власти субъектов РФ, ведающие охраной труда[1].

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в РФ, и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификаты соответствия[2].

Помимо ТК РФ и других законов в РФ действует система подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399[3] эта система состоит из межотраслевых правил

---

[1] В настоящее время эти функции переданы в ведение Минздравсоцразвития РФ и входящему в его состав Роструду. См. п. 5.2.65 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации и пп. 5.1.1, 5.15 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлениями Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 321 и № 324 // РГ. 2004. 8 июля.

[2] Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

[3] СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2314.

и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, сводов правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Эти акты утверждали в пределах своей компетенции ранее существовавшие Минтруд, Минздрав, другие федеральные органы исполнительной власти России, Госгортехнадзор, Госстандарт, Госстрой РФ.

Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов» функции Минздрава и Минтруда России по принятию нормативных правовых актов переданы Министерству здравоохранения и социального развития, а такие же функции Госгортехнадзора, Госатомнадзора, Госстандарта и Госстроя — Министерству промышленности и энергетики РФ[1]. Однако следует учитывать, что ранее принятые акты Минтруда и других указанных органов сохраняют силу впредь до их отмены.

Указанные акты, разрабатываемые федеральными органами исполнительной власти, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

В указанных актах предусмотрены требования по содержанию территории предприятий, производственных помещений, оборудования, по снабжению машин и станков конструктивными ограждениями и предохранительными приспособлениями, нормы естественного и искусственного освещения, предельные нормы шума, запыленности, загазованности, обеспечение производственных помещений отоплением и вентиляцией. Они регулируют санитарно-бытовое обслуживание рабочих, в том числе устройство санитарно-бытовых помещений.

Межотраслевые правила и нормы могут содержать требования безопасности труда при выполнении определенных работ (например, электро- и газосварочных), при эксплуатации определенных типов оборудования (например, подъемных сооружений, паровых и водогрейных котлов, трубопроводов для пара и горячей воды) в различных отраслях хозяйства.

Отраслевые правила содержат требования по обеспечению безопасности и гигиены труда на предприятиях определенной отрасли народного хозяйства (например, металлургической или текстильной промышленности).

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два срока. В случае необходимости (например, при изменении законодательства, внедрении новой техники и технологий) эти требования подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

---

[1] РГ. 2004. 12 марта.

Органы исполнительной власти субъектов РФ при разработке нормативных актов по охране труда должны исходить из того, что содержащиеся в них требования не могут быть ниже государственных нормативных требований охраны труда, установленных в актах федеральных органов исполнительной власти.

Непосредственно в организациях работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

Для обеспечения жизни и здоровья работников важное значение имеет соблюдение в организациях норм и Правил пожарной безопасности, утвержденных приказом МЧС РФ[1].

Организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации) утверждают федеральные органы исполнительной власти, ведающие охраной труда. Примером могут служить Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. № 80[2].

В соответствии со ст. 423 ТК РФ сохраняют пока силу и нормативные правовые акты бывшего СССР (Госстандарта СССР, Госстроя СССР, Минздрава СССР), содержащие требования по охране труда.

§ 4. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах

В тех случаях, когда современный уровень науки и техники не позволяет полностью устранить возможность вредного воздействия производства на человека, законодательством установлены специальные правила охраны труда, льготы и компенсации.

Медицинские осмотры некоторых категорий работников. К выполнению некоторых тяжелых и вредных (в том числе подземных) работ, а также работ, связанных с движением транспорта, допускаются только лица, обладающие необходимым для этого состоянием здоровья, подтвержденным медицинским заключением. Медицинские осмотры работники должны проходить при поступлении на такие работы, а впоследствии — периодически (лица в возрасте до 21 года — ежегодно) с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекоменда-

[1] РГ. 2003. 3 и 4 июля.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 5.

циями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 октября 2003 г. № 640 перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядок их проведения утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 августа 2004 г. № 83 с изменениями от 16 мая 2005 г.[1]

Организация проведения медицинских осмотров возложена на работодателя. Такие осмотры производятся за его счет. За время прохождения обязательных медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель определяет контингенты, составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), и направляет его за два месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, имеющую соответствующую лицензию, с которой заключен договор на проведение таких осмотров.

Работодатель выдает работнику на руки направление на медицинский осмотр, перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов. При уклонении работника от прохождения медицинского осмотра или выполнения им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать его к работе. Отказ или уклонение работника без уважительных причин от медицинского освидетельствования является нарушением трудовой дисциплины.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Работодатель обязан обеспечить применение средств индивидуальной и коллектив-

[1] Бюллетень трудового и социального законодательства. 2004. № 10; 2005. № 6.

ной защиты работников (ст. 212 ТК РФ). Таковыми являются технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты по установленным нормам (ст. 221 ТК РФ).

К таким средствам относятся спецодежда, спецобувь, изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, предохранительные приспособления (пояса, диэлектрические калоши и перчатки, резиновые коврики) и др.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждены постановлениями Минтруда РФ в 1997 г.[1] Постановлением Минтруда РФ от 18 декабря 1998 г. (с изменениями и дополнениями от 23 октября 1999 г. и от 3 февраля 2004 г.) утверждены Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты[2].

Указанные Правила и Типовые отраслевые нормы распространяются на работников всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

В названных Правилах конкретизированы нормы ТК РФ. В них, в частности, предусмотрено, что в отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 6 Правил).

---

[1] *Постановление от 16 декабря 1997 г. № 63 и др. // Бюллетень Минтруда* РФ. 1998. № 8. Конкретные типовые нормы по различным производствам опубликованы в последующих номерах Бюллетеня Минтруда РФ.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 1999. № 2. № 12; 2004. № 3.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и др., не указаны в типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки — до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договора и соглашения.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 221 ТК РФ). Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены постановлением Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. № 45 по согласованию с Минздравом РФ[1]. Согласно этим нормам на работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло в количестве 400 г в месяц, а на угольных шахтах и в некоторых других организациях угольной промышленности — по 800 г в месяц. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками и др., выдаются защитные регенерирующие и восстанавливающие кремы (по 100 г в месяц), а на некоторых работах — очищающие пасты для рук (по 200 г в месяц).

Выдача молока и лечебно-профилактического питания. 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. Нормы и условия выдачи указанных продуктов и питания устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Действующие нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных продуктов, утверждены постановлением Минтруда

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 8.

РФ от 31 марта 2003 г. № 13[1]. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. № 14 по согласованию с Минздравом РФ (с изменениями и дополнениями от 11 сентября 2003 г. № 64)[2].

Бесплатное молоко (0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности) или другой равноценный пищевой продукт выдается в дни фактической занятости на работах, дающих право на такое молоко. Лечебно-профилактическое питание также выдается только в дни фактического выполнения работы, дающей право на такое питание, при условии занятости на этой работе не менее половины рабочего дня, а также в некоторые другие дни, указанные в Правилах.

Работникам, получающим лечебно-профилактическое питание бесплатное молоко не выдается. Замена молока и лечебно-профилактического питания денежной компенсацией не допускается, так же как и выдача этих продуктов за прошлое время.

Рабочие горячих цехов и участков бесплатно обеспечиваются газированной соленой водой. С этой целью в горячих цехах и участках устанавливаются приспособленные для этого аппараты (устройства) (ст. 223 ТК РФ). Перечень цехов и производственных участков, на которые распространяется это правило, устанавливается органами санитарно-эпидемиологического надзора по согласованию с администрацией организации.

Ограничение веса груза при его подъеме, переноске и перемещении. На погрузочно-разгрузочных работах установлены предельные нормы подъема, переноски и передвижения тяжестей. Воспрещается переноска одним грузчиком-мужчиной грузов весом более 80 кг. Если вес груза (каждого места в отдельности) превышает 50 кг, то подъем и снятие груза со спины грузчика должны производиться с помощью других работников, а переноска такого груза допускается на расстояние не более 60 м[3].

Гарантии, льготы и компенсации работникам, занятым на тяжелых и вредных работах. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на

---

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 5.

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 6, 7, 10.

[3] О пониженных нормах подъема и передвижения тяжестей для женщин и несовершеннолетних см. § 5 данной главы.

работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146—148 ТК РФ)[1].

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Им предоставляется дополнительный отпуск (ст. 92, 117 ТК РФ). Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждается в порядке, установленном Правительством РФ[2].

Работникам, 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 (ст. 109, 224 ТК РФ). Продолжительность и распределение перерывов для обогревания и отдыха на погрузочно-разгрузочных работах устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные компенсации и льготы с учетом специфики условий труда на конкретном предприятии могут определяться коллективным договором или соглашением.

§ 5. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Охрана труда женщин. В соответствии со ст. 19 Конституции РФ женщины имеют равные с мужчинами права и свободы и равные возможности для их реализации.

Равноправие женщин в области трудовых отношений обеспечивается предоставлением им равных с мужчинами прав и возможностей в получении профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе. В целях обеспечения фактического равноправия с учетом особенностей женского организма в трудовом законодательстве предусмотрены специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

Ограничивается применение труда женщин 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. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъе-

[1] См. § 6 главы 11 данного учебника.

[2] См. § 1 и 5 главы 10 настоящего учебника.

мом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

Ограничение применения труда женщин на тяжелых и вредных (опасных), а также подземных работах не является их дискриминацией, так как это обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162[1].

В первом разделе этого перечня указаны работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей, превышающих установленные предельные нормы. Для женщин установлены следующие предельные нормы: 10 кг при чередовании с другой работой (до двух раз в час), а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением тяжестей — 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности — 1750 кгм; с пола — 875 кгм. В массу груза включается тара и упаковка. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг[2].

Во втором разделе Перечня предусмотрены подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за некоторыми исключениями. На этих работах разрешается применять труд женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; занятых санитарно-бытовым обслуживанием; спускающихся время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ, а также проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия (должности таких работников конкретизированы в примечании 2 к Перечню).

---

[1] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

[2] См.: постановление Совета Министров — Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 366.

В следующих разделах указаны работы по видам производства (например, «Металлообработка», в том числе литейные, сварочные и другие работы) или по отраслям хозяйства (например, «Текстильная и легкая промышленность», в частности, работа прессовщиком при первичной обработке хлопка). В заключительном разделе предусмотрены работы, выполняемые в различных отраслях экономики (например, малярные с использованием свинцовых белил, работы по профессиям: варщик битума, водолаз и др.).

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в перечень, кроме работ, связанных с поднятием и передвижением тяжестей вручную сверх установленных предельных норм, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ (примечание 1 к Перечню).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, *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 (ст. 320 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 ТК РФ).

Особые гарантии и льготы установлены для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей. К ним относятся: льготы и гарантии по вопросам рабочего времени и отдыха, переводов на легкую работу, запрещения и ограничения направления в командировки, гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения по инициативе администрации беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, обязательное трудоустройство этих женщин при увольнении их в случае ликвидации организации, а также по окончании срочного трудового договора (ч. 3 ст. 64, ч. 4 ст. 70, ст. 93, ч. 5 ст. 96, ч. 3 ст. 99, ч. 7 ст. 113, ст. 254–263 ТК РФ).

Законом РФ от 25 сентября 1992 г. гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, были распространены на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних[1].

---

[1] ВСНД РФ и ВС РФ. 1992. № 41. Ст. 254.

Федеральным законом от 30 апреля 1999 г.[1] круг работников, для которых установлены льготы и гарантии в связи с воспитанием детей, расширен.

Такой подход был воспринят и в новом ТК РФ, глава 41 которого носит название «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязательствами».

Идея расширения льгот и гарантий для работников (независимо от пола), занятых воспитанием несовершеннолетних детей или уходом за больными членами семьи, сама по себе не вызывает возражений. Но тем не менее не следует забывать, что физиологические особенности женского организма, функция материнства (беременность, роды, кормление ребенка грудью) требуют особого подхода к охране труда женщин.

Поэтому льготы и гарантии, связанные с рождением, кормлением и воспитанием ребенка, рассчитаны прежде всего на женщин, но в ряде случаев при определенных обстоятельствах и с учетом интересов детей они распространены на отцов, опекунов и попечителей (ст. 262—264 ТК РФ).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, обслуживания либо эти женщины 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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (если, например, эта работа связана с ночными сменами, с командировками, которые допускаются только с согласия этих женщин, или невозможностью предоставления перерывов для кормления ребенка) переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных

[1] СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2210.

родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ч. 2 ст. 122, ст. 260 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Этот отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По смыслу закона право использовать этот отпуск по частям принадлежит и матери ребенка. За время этого отпуска выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в соответствии с федеральным законом. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщины или других указанных выше лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней (при усыновлении двух и более детей — 110 дней) со дня рождения детей и по их желанию отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В случае усыновления ребенка обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух или более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ (ст. 257 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и пита-

ния, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы 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 (ст. 258 ТК РФ).

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к указанным работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

Эти выходные дни оплачиваются за счет средств фонда социального страхования, носят целевой характер и могут использоваться только в данном календарном месяце[1].

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инва́лида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

---

[1] Разъяснение «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» утверждено постановлением Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. // Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 6.

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. В этом случае указанный отпуск по 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.

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.

Законодательством предусмотрены и гарантии права беременных женщин и женщин, имеющих детей, на труд. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, условие об испытании при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Следовательно, и расторжение трудового договора с беременными женщинами при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ) не допускается.

Некоторые гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора предусмотрены в ст. 261 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (т. е. в случае, предусмотренном в п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора (ст. 58, 79 ТК РФ) в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

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 матерей, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пп. 5—8, 10 и 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Предусмотренное ст. 261 ТК РФ запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей, относится только

к случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, т. е. по ст. 81 ТК РФ. Следовательно, на случаи прекращения трудового договора, предусмотренные в ст. 83 (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон) и в ст. 84 (прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил заключения трудового договора), этот запрет не распространяется.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности либо наличия у нее детей в возрасте до 3 лет установлена уголовная ответственность (ст. 145 УК РФ).

Охрана труда работников в возрасте до 18 лет. В соответствии с принципом равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ) и запрещением дискриминации в сфере труда в зависимости от возраста (ч. 2 ст. 3 ТК РФ) лица, не достигшие 18 лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Наряду с этим для них установлены дополнительные льготы и гарантии трудовых прав, а также специальные нормы об охране их жизни и здоровья с учетом особенностей их организма.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет 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).

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 15 февраля 2000 г. № 163[1].

В первом разделе этого Перечня говорится о работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих установленные предельные нормы. Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. утверждены следующие нормы предель-

[1] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

но допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную[1].

Характер работы, показатели тяжести труда (включая массу тары и упаковки)	Предельно допустимая масса груза, кг							
	юношам				девушкам			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:								
постоянно (более 2 раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемая в течение смены:								
подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет — 12 кг, 15 лет — 15 кг, 16 лет — 20 кг, 17 лет — 24 кг;

для девушек 14 лет — 4 кг, 15 лет — 5 кг, 16 лет — 7 кг, 17 лет — 8 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускается, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Далее в Перечне указаны подземные работы всех профессий, а также работы, относящиеся к различным видам производства и отраслям хозяйства, и работы, выполняемые в различных отраслях экономики (например, по торговле и хранению вина, спирта и ликеро-водочной продукции и пива, а также табачных изделий; работы по профессиям: водитель автомобиля, водолаз и др.)[2].

При определенных условиях (достижение 16- или 17-летнего возраста, ограничение рабочего времени 4 часами в день, строгое соблюдение санитарных правил и норм и правил по охране труда) к указанным работам могут привлекаться учащиеся образовательных учреждений при прохождении производственной практики, выпускники образовательных учреждений.

---

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 1999. № 7.

[2] К работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, указанными в специальном перечне, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний (постановление Правительства РФ от 20 июня 2001 г. № 473 // РГ. 2001. 26 июня).

Другие лица моложе 18 лет могут привлекаться к указанным в Перечне работам при соблюдении тех же условий, которые установлены для женщин при применении их труда на тяжелых, вредных или опасных работах.

Некоторые законодательные акты предусматривают, что к определенным работам с учетом сложности и ответственности трудовых функций могут быть допущены только лица, достигшие 18 лет (например, к работе государственного служащего, на материально ответственную работу); судьями и прокурорами могут быть только лица, достигшие 25 лет.

Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра. Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

Для лиц в возрасте до 18 лет установлены специальные правила трудоустройства (ст. 70, 272 ТК РФ), дополнительные гарантии при расторжении трудового договора (ст. 269 ТК РФ), льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха (ст. 92, 96, 99, 124, 126, 198, 242, 244, 267, 268, 270, 271 и 282)[1].

Ограничение применения труда лиц, не достигших 18 лет, на некоторых видах работ не является дискриминацией, так как это обусловлено (как и в отношении женщин) заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью. В Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка инвалидов и пожилых людей (ст. 7 Конституции РФ).

В трудовом и пенсионном законодательстве предусмотрены льготы и дополнительные гарантии работающим инвалидам и пенсионерам по старости. Одной из таких льгот является выплата пенсий работающим пенсионерам.

Трудовое законодательство предусматривает также специальные правила о трудоустройстве инвалидов, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха[2].

В соответствии со ст. 224 ТК РФ работодатель, в частности, обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. В соответствии с медицинскими рекомендациями, которые отражаются в индиви-

---

[1] См. главы «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Заработная плата», «Материальная ответственность».

[2] См.: ст. 20—25 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

дуальной программе реабилитации инвалида, создаются необходимые условия труда, в частности неполное рабочее время[1].

В соответствии с законодательством для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни, в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями (ст. 96 в редакции от 22 июля 2002 г., 99, 113 ТК РФ).

Всем работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Кроме того, по их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Работающим пенсионерам по старости (возрасту) предоставляется по их желанию такой отпуск продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

§ 6. Организация работы по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Исполнение работодателем обязанности обеспечить безопасные условия и охрану труда требует от него активных действий, проведения правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий. Это необходимо, в частности, при изменении технологии, в связи с амортизацией станков, механизмов, сооружений, а также средств техники безопасности и т. д. Работодатель обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. Повседневная текущая работа должна проводиться по обеспечению нормального функционирования вентиляции, отопительных систем, снабжению рабочих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом, водой, проведению инструктажей по технике безопасности и производственной санитарии, исполнению других обязанностей работодателя, которые указаны в ст. 212 ТК РФ.

В основе деятельности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда лежит государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК РФ). Под руководством и при активном участии государственных органов проводятся, например, обучение

---

[1] См.: Примерное положение об индивидуальной программе реабилитации инвалида (ИПР), утвержденное постановлением Минтруда РФ от 14 декабря 1996 г. № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 11.

и профессиональная подготовка в области охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

Для всех поступающих и переведенных на другую работу работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим. Поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда должны также пройти стажировку на рабочем месте и сдать экзамены, с ними должны проводиться периодические учения по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утверждены постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29[1].

Важным участком такой работы является проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации[2].

Проведение сертификации работ по охране труда осуществляется организациями по сертификации, аккредитованными на компетентность и независимость федеральной службой по труду и занятости. Эта служба во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти по труду субъектов РФ организует и проводит указанную сертификацию.

Объектами сертификации являются: деятельность работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организации; деятельность службы охраны труда; работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда; организация и проведение инструктажа по охране труда работников и проверки их знаний требований охраны труда.

Орган по сертификации оформляет и выдает сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности).

Повседневного внимания требует работа по санитарно-бытовому и лечебному обслуживанию работников (ст. 223 ТК РФ).

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

---

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 3.

[2] См.: Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 14 марта 1997 г.; Правила сертификации работ по охране труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 26 июля 2000 г. № 3622 // Бюллетень Минтруда РФ. 1997. № 5; 2002. № 10.

Работодатель с меньшей численностью работников принимает решение о создании такой службы (введении должности специалиста) с учетом специфики своей производственной деятельности. Структура и численность работников такой службы определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 217 ТК РФ). Эта служба обычно создается как отдельное структурное подразделение организации с непосредственным подчинением руководителю организации[1]. В ее состав включаются инженеры по охране труда и технике безопасности.

При отсутствии такой службы (специалиста) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

В организациях по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

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 (ст. 218 ТК РФ).

Для проведения работы по охране труда необходимы денежные средства, которые выделяются в установленном законом порядке и могут расходоваться в соответствии с планами мероприятий по охране труда строго по назначению. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления.

Так, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20 апреля 2006 г. № 225 «О финансировании в 2006 году преду-

---

[1] Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации утверждены постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 // Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 3.

предительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными (или) опасными производственными факторами» (СЗ РФ. 2006. № 17. Ст. 1879) издан приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 мая 2006 г. № 390 о правилах финансирования указанных предупредительных мер (РГ. 2006. 14 июля).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны труда (ч. 4 ст. 226 ТК РФ).

Некоторые предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников частично финансируется за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Перечень таких предупредительных мер утвержден постановлением Минтруда РФ (по согласованию с фондом социального страхования РФ) от 5 марта 2004 г. № 28[1]. В этот перечень включены:

1) проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами;

2) оплата профилактического лечения, в том числе стоимости путевок на профилактическое санаторно-курортное лечение работников, занятых на указанных в п. 1 работах;

3) оплата расходов на приобретение работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, сертифицированных средств индивидуальной защиты по установленным нормативам;

4) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификация работ по охране труда в организациях.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

За счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и ох-

[1] Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 4.

раны труда в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ[1].

Конкретные мероприятия по охране труда, которые должны быть проведены за счет средств фонда охраны труда организации, определяются в коллективном договоре и в соглашениях по охране труда. Они разрабатываются с учетом Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 27 февраля 1995 г. № 11[2].

§ 7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Расследованию и учету в соответствии с ТК РФ подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (ст. 227 ТК РФ).

С точки зрения тяжести, а также порядка расследования несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ) и оформления материалов расследования (ст. 230 ТК РФ) все несчастные случаи на производстве делятся на следующие виды:

а) несчастные случаи, вызвавшие необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу либо потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня;

б) групповые несчастные случаи (2 и более человек);

в) тяжелые несчастные случаи (по схеме определения тяжести несчастных случаев на производстве, утвержденной Минздравом РФ по согласованию с Минтрудом РФ);

г) несчастные случаи со смертельным исходом, в том числе групповые несчастные случаи на производстве с числом погибших 5 и более человек; крупные аварии с числом погибших 15 и более человек.

Содержание обязанностей работодателя при несчастном случае зависит от характера его производственной деятельности, особенностей работодательской деятельности физического лица. Эти обязанности можно свести к трем группам: а) оказание помощи пострадавшему и принятие мер к предотвращению травмирования других лиц; б) принятие мер по обеспечению расследования (со-

---

[1] Статья 210 ТК РФ; ст. 5, 6, 19 Федерального закона от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда».

[2] Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 3.

хранить обстановку происшествия, а если это невозможно — зафиксировать ее в схемах, фотографиях); в) информирование компетентных органов о случившемся.

При групповом и другом несчастном случае с тяжкими последствиями работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить о происшедшем: в соответствующую государственную инспекцию труда; в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая; в орган исполнительной власти субъекта РФ и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя; работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай; в территориальные объединения организаций профсоюзов; в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, — должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (при групповых и других несчастных случаях с тяжкими последствиями).

Если иное не предусмотрено ТК РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Работник имеет право на личное участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо.

При расследовании групповых несчастных случаев и несчастных случаев с тяжкими последствиями в комиссию включаются также государственный инспектор по охране труда, который воз-

главляет комиссию, и представитель органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профсоюзов.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая должно быть проведено в течение трех суток, а группового несчастного случая и несчастного случая с тяжкими последствиями — в течение 15 дней. Если о несчастном случае не было сообщено своевременно или нетрудоспособность наступила не сразу, то расследование производится в течение месяца со дня поступления заявления.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

По каждому несчастному случаю на производстве, повлекшему за собой необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве (формы Н-1 или Н-1ПС, если случай произошел с профессиональным спортсменом) в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта РФ.

Расследование несчастных случаев, не связанных с производством, оформляется актом по установленной форме (ч. 6 ст. 229, ч. 8 ст. 230 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно. При несчастном случае с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве. При групповом и тяжелом несчастном случае, а также при несчастном случае со смертельным исходом составляется также акт о расследовании соответствующего случая.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на произ-

водстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом — родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего с момента несчастного случая. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае и несчастном случае с указанными выше тяжкими последствиями оформляются также: специальный акт и материалы расследования (в том числе протоколы опросов и объяснения пострадавших и других лиц, экспертные заключения специалистов, медицинское заключение и др.). Этот акт вместе с материалами расследования и копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального надзора — по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (на объектах).

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями ст. 227—230 ТК РФ независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости — представителя органа государственного надзора и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Государственный инспектор по охране 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 по охране труда.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве рассматриваются соответствующими органами 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. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда (ст. 231 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

Акты о несчастном случае на производстве регистрируются в специальном журнале, а несчастные случаи, оформленные такими актами, включаются в статистический отчет о временной нетрудоспособности и травматизме.

В ст. 227 ТК РФ ничего не сказано о том, что расследованию и учету подлежат и профессиональные заболевания, а это следует, во-первых, из ст. 210 ТК РФ, в которой среди основных направлений государственной политики в области охраны труда предусмотрены «расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (это является и одной из обязанностей работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ); во-вторых, расследование профессиональных заболеваний также необходимо для установления потери профессиональной трудоспособности и получения страхового возмещения в соответствии с Федеральным законом 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г.[1]

---

[1] РГ. 2001. 12 янв. Приказом Минздрава РФ от 28 мая 2001 г. № 176 утверждена Инструкция о порядке применения этого Положения // РГ. 2001. 10 авг.

Глава 14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 1. Понятие и общая характеристика дисциплины труда

Как правовая категория трудовая дисциплина представляет собой правовое отношение, выражающее субординацию людей в процессе труда и их подчинение юридически установленным правилам поведения (правилам внутреннего трудового распорядка организации, положениям и уставам о дисциплине).

Следует различать объективные (в смысле правопорядка) и субъективные (отношения к этому правопорядку) аспекты правового понятия трудовой дисциплины. Объективные аспекты трудовой дисциплины находят выражение в устанавливаемых в организациях правилах внутреннего трудового распорядка, *закрепляющих* трудовые обязанности работников и работодателя и режим их выполнения. Субъективные аспекты дисциплины труда представляют собой *добросовестное выполнение* работниками и работодателем обязанностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, а также трудовыми договорами (контрактами) этих работников с работодателем.

Закрепление трудовой дисциплины в качестве *правовой категории* определяется необходимостью: во-первых, поддержания правопорядка в трудовых отношениях, ибо дисциплина нужна работодателю, трудовому коллективу и отдельному работнику для более успешного достижения производственных целей; во-вторых, воспитания у трудящихся самодисциплины, естественной потребности в добросовестном творческом выполнении трудовых обязанностей; в-третьих, создания на предприятии такой обстановки, при которой требования дисциплины были бы поставлены выше интересов отдельных членов коллектива; в-четвертых, мобилизации трудового коллектива на борьбу с проявлениями бесхозяйственности, бюрократизма, «издержек» хозяйской власти работодателя, рваческого отношения работников к выполнению трудовых обязанностей, пренебрежения к интересам общества и государства; в-пятых, создания в трудовом коллективе и во взаимоотношениях работодателя с работниками нормального морально-психологического микроклимата, основанного на глубоком уважении к человеку труда, на поддержании его чести и достоинства.

Согласно ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими

нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК 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 в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Статья 21 ТК РФ посвящена основным трудовым обязанностям работника, выполнение которых составляет суть трудовой дисциплины. Их следует рассматривать в качестве важнейшего элемента содержания общего правового статуса работника.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что обязанности работника могут конкретизироваться в зависимости от того, где и в качестве кого он трудится. В этой связи конкретизированные обязанности работника составляют обычно элемент его специального статуса (например, статуса государственного служащего, руководителя организации, главного бухгалтера и т. п.).

В соответствии с Федеральным законом от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы» государственный служащий обязан:

1) обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции РФ, реализацию федеральных законов субъектов РФ, в том числе регулирующих сферу его полномочий;

2) добросовестно исполнять должностные обязанности;

3) обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан;

4) исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;

5) в пределах своих должностных обязанностей своевременно рассматривать обращения граждан и общественных объединений, а также предприятий, учреждений, организаций, государственных органов и органов местного самоуправления и принимать по ним решения в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов РФ;

6) соблюдать установленные в государственном органе правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией;

7) поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

8) хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан (ст. 10 Закона).

Следует иметь в виду, что юридическое закрепление обязанностей работника, о которых говорится в ст. 21 ТК РФ, может осуществляться не прямо, а косвенно — путем указания того, что работник делать не вправе.

Статья 11 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы» устанавливает, что государственный служащий не вправе: заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; быть депутатом законодательного (представительного) органа РФ, законодательных (представительных) органов субъектов РФ, органов местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов РФ, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему; использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию; получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего; получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и др.), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе после выхода на пенсию; принимать без разрешения Президента РФ награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций; выезжать в служебные командировки за границу за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами РФ или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов РФ с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями; принимать участие

в забастовках; использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним.

В государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профсоюзов.

§ 2. Хозяйская власть работодателя и обеспечение трудовой дисциплины

В условиях рыночных отношений в сфере труда хозяйская власть работодателя не выступает в качестве дестабилизирующего фактора производства. Напротив, она призвана играть созидательную роль во взаимоотношениях между работниками и работодателями. Именно благодаря творческой инициативе работодателя (собственника) создается организация, налаживается производство материальных и духовных благ, обеспечиваются рабочие места для работников и условия для повышения их материального благосостояния.

Обеспечение дисциплины труда направлено, во-первых, на создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников и, во-вторых, на воспитание у них добросовестного отношения к труду. Эта двуединая направленность достигается действием обязательных для всех работников организации правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, в которых регламентируются обязанности сторон трудового правоотношения, определяется характер взаимоотношений между работниками и работодателем, решаются вопросы, касающиеся поощрения за добросовестный труд и наказания нарушителей трудовой дисциплины.

Современные нормы трудового права в целях обеспечения трудовой дисциплины в организации поддерживают хозяйскую власть работодателя, наделяя его полномочиями по применению не только мер поощрения за добросовестный труд, но и дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим дисциплину труда (ст. 22 ТК РФ).

Поскольку содержание дисциплины труда обусловливается комплексным взаимодействием организационных и социальных аспектов труда, правовой принцип ее обеспечения также отражает эти аспекты. Он выражает сущность норм трудового права, которые регулируют, с одной стороны, технико-организационные, а с другой — социально-экономические элементы дисциплины труда.

К *первой группе* относятся нормы, предписывающие неукоснительное соблюдение работниками режима технологического процесса производства, правил эксплуатации станков, машин, обору-

дования, правил и инструкций по охране труда, промышленной санитарии, технике безопасности и др. Эти нормы трудового права следует именовать юридическими нормами с техническим содержанием, поскольку они касаются регулирования трудовых обязанностей работника по отношению к предметам труда и иным вещественным компонентам производства. Они содержатся в ТК РФ (ст. 216—231) и различных правовых актах: Едином тарифно-квалификационном справочнике, технических инструкциях, правилах охраны труда и техники безопасности, должностных инструкциях и др.

Вторая группа включает правовые нормы, регулирующие отношения по управлению и субординации, возникающие между рабочими (служащими) и работодателем в связи с поддержанием должного трудового распорядка, стимулированием труда, поощрением добросовестного отношения работников к трудовым обязанностям и наказанием нарушителей трудовой дисциплины.

Сущность второй группы норм права определяет главное содержание принципа обеспечения дисциплины труда, ибо здесь в юридической форме выражено то особенное, что отличает данный социальный способ поддержания трудовой дисциплины от других социальных способов. Эти нормы связаны с фактической стороной деятельности трудящихся, которые согласуют свое поведение с установленными в юридическом порядке правилами поведения (ст. 21, 189, 191—195 ТК РФ).

Обеспечение трудовой дисциплины предполагает воздействие указанных выше групп норм (правил поведения) на волю и фактическое поведение участников процесса труда, ибо трудовая дисциплина в качестве общественно-правовой категории выступает как *дисциплина поведения* работников.

Обеспечительная функция норм трудового законодательства призвана урегулировать три взаимосвязанные стороны поведения работника: а) по отношению к работодателю и его администрации; б) по отношению к трудовому коллективу; в) по отношению к государству. И во всех этих сторонах поведения работник выступает как субъект, обязанный соблюдать трудовую дисциплину.

Что касается работодателя, то в условиях рыночного характера трудовых отношений он как носитель *хозяйской власти* в организации наделяется достаточным *комплексом прав и обязанностей*, чтобы обеспечить должную трудовую дисциплину среди работников (ст. 29, 189, 191—195 ТК РФ).

Реализуя свои права и обязанности по обеспечению трудовой дисциплины, работодатель должен не злоупотреблять хозяйской властью, а опираться в своем поведении на мнение и поддержку трудового коллектива.

Статья 189 ТК РФ, говоря об обязанностях работодателя и администрации, основной акцент делает на их действиях по пра-

вильной организации труда работников и созданию условий для роста производительности труда. Тем самым подчеркивается, что указанные факторы являются главными в их обязанностях и именно они в первую очередь обеспечивают должную трудовую и производственную дисциплину, т. е. дают работникам установку на труд.

Немаловажное значение среди обязанностей работодателя и администрации имеет их деятельность, связанная с неуклонным соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда, а также заботой о нуждах работников. Эти обязанности вытекают из необходимости *упорядочить и ограничить хозяйскую власть* работодателя, не допустить того, чтобы эта власть переросла в хозяйский произвол.

Правовой механизм обеспечения нормальной дисциплины труда в организации зиждется на двух взаимообусловленных методах: поощрения за добросовестный труд и наказания нарушителей трудовой дисциплины; эти же методы присущи и правовому механизму хозяйской власти работодателя. Руководствуясь ст. 191 и 192 ТК РФ, работодатель поощряет работников за успехи в труде и наказывает недобросовестных работников. При этом применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий, указанных в соответствующих статьях ТК РФ, относится, как правило, к исключительной компетенции работодателя как обладателя хозяйской власти в организации. Этим подчеркивается независимость работодателя в налаживании трудовой дисциплины в организации и его лидирующая роль в этом деле по сравнению с трудовым коллективом и общественными организациями, функционирующими в организации. Такое положение следует признать вполне соответствующим рыночному характеру современных трудовых отношений.

§ 3. Поощрения за добросовестный труд

Под поощрением за успехи в труде как правовой категорией следует понимать официально выраженную в приказе (распоряжении) оценку результатов труда работника со стороны работодателя в виде применения установленных в нормативных актах мер поощрения.

Меры поощрения (материальные и моральные), указанные в ст. 191 ТК РФ, могут быть дополнены в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка организации и другими мерами поощрения. Уставы и положения о дисциплине также могут предусматривать другие меры поощрения. Меры поощрения, не обозначенные в нормативных правовых актах и осуществленные с нарушением порядка их применения, правового значения не имеют.

Согласно ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрение должно быть оформлено *письменным* приказом (распоряжением) работодателя и доведено до сведения работников организации. В приказе указывается, за какие конкретно успехи в работе поощряется работник. Возможно совмещение нескольких мер поощрения.

Поскольку применение поощрения за успехи в труде — прерогатива работодателя, работник не вправе *притязать* на поощрение или оспорить меру поощрения, посчитав ее незначительной. Споры о применении или неприменении поощрения не подлежат рассмотрению в органах по разрешению трудовых споров. В отличие от ранее действовавшего законодательства работодатель сейчас вправе поощрить работника за успехи в труде и в период действия дисциплинарного взыскания.

Следует полагать, что реализация ст. 22 ТК РФ, устанавливающей обязанности работодателя, предполагает принятие дополнительных норм, конкретизирующих предоставление льгот и преимуществ. Для этого представляется предпочтительным использовать акты социального партнерства — коллективные договоры и соглашения.

Такое же нормативно-правовое уточнение требуется и для применения положения о преимуществе в виде *продвижения* по работе. На наш взгляд, таким уточняющим фактором может служить установленная в коллективном договоре или соглашении норма об аттестации работника, о прохождении конкурса и т. п. Примером этому могли бы служить положения ст. 22, 24 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации»[1].

За *особые трудовые заслуги* работники представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий.

В отличие от поощрений, применяемых работодателем, ст. 191 ТК РФ устанавливает поощрения за особые трудовые заслуги, которые осуществляют высшие органы государственной власти и государственного управления.

Среди поощрений за особые трудовые заслуги следует выделить государственные награды, которые являются высшей формой поощрения. Право награждать государственными наградами пре-

[1] СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

доставлено главе государства — Президенту РФ (ст. 89 Конституции РФ).

В настоящее время к числу государственных наград относятся: присвоение звания Героя РФ с вручением особого знака отличия — медали «Золотая звезда»; награждение орденами: «За заслуги перед Отечеством», Мужества, Почета, Дружбы; награждение медалью ордена «За заслуги перед Отечеством»; награждение Государственной премией РФ и знаком лауреата этой премии.

Наряду с государственными наградами Президент РФ наделен правом присваивать почетные звания работникам науки, культуры, специалистам различных отраслей народного хозяйства.

В настоящее время существуют следующие почетные звания: заслуженный деятель науки РФ, заслуженный деятель науки и техники РФ, заслуженный учитель школы РФ, заслуженный машиностроитель РФ, заслуженный конструктор РФ, заслуженный технолог РФ, заслуженный металлург РФ, заслуженный экономист РФ, заслуженный юрист РФ, заслуженный врач РФ, народный артист РФ, народный художник РФ, заслуженный деятель искусств РФ, заслуженный артист РФ, заслуженный художник РФ, заслуженный работник культуры РФ, заслуженный строитель РФ, заслуженный работник физической культуры РФ, заслуженный химик РФ, заслуженный энергетик РФ, заслуженный работник транспорта РФ, заслуженный шахтер РФ, заслуженный геолог РФ и др.

В республиках РФ имеются свои республиканские почетные звания.

Награждение государственными наградами РФ и присвоение почетных званий РФ производятся указами Президента РФ, которые публикуются в Собрании законодательства РФ (СЗ РФ).

В ряде отраслей народного хозяйства актами Правительства СССР и отдельных министерств и ведомств вводились почетные звания, предусматривалось награждение почетными грамотами, нагрудными знаками. В настоящее время в соответствии со ст. 191 ТК РФ такая практика вполне может быть восстановлена на уровне органов государственного управления РФ и ее субъектов.

В соответствии с Положениями о конкретных государственных наградах и почетных званиях ходатайства о награждении и присвоении возбуждаются и обсуждаются в трудовых коллективах организаций, согласуются с органами исполнительной власти на местах и направляются в федеральные органы государственной власти и государственного управления по принадлежности.

Лишение государственных наград и почетных званий работников возможно только на основании соответствующего указа Президента РФ по представлению судебных органов[1].

---

[1] СЗ РФ. 1994. № 10. Ст. 775.

§ 4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарное взыскание

Статья 192 ТК РФ связывает применение взысканий с нарушением трудовой дисциплины. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное виновное неисполнение работником трудовых обязанностей. Такое правонарушение, не влекущее уголовной ответственности, принято именовать *дисциплинарным проступком.*

Действие (бездействие) работника является нарушением трудовой дисциплины лишь при одновременном наличии трех условий:

1) если действие (бездействие) является *противоправным* (например, не может считаться нарушением трудовой дисциплины отказ работника выполнить распоряжение работодателя о переводе на другую постоянную работу, так как в соответствии со ст. 72 ТК РФ такой перевод может иметь место лишь с согласия работника);

2) если противоправное действие (бездействие) является *виновным,* т. е. совершено умышленно или по неосторожности (иначе говоря, неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим,— недостаточная квалификация, отсутствие надлежащих условий работы и т. д.— не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности);

3) если не исполнена именно *трудовая* обязанность, т. е. обязанность, вытекающая из данного трудового правоотношения (опоздание на работу, прогул, отказ от перемещения по работе и т. п.).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Работодатель, таким образом, по своему усмотрению не вправе «выдумывать» меру дисциплинарного взыскания по отношению к работнику-нарушителю.

Перечисленные в ст. 192 ТК РФ меры дисциплинарных взысканий являются общими, т. е. относящимися ко всем работникам. Однако, как сказано в данной статье, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Так, например, в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы» за неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложен-

ных на него обязанностей (должностной проступок) на служащего может налагаться органом или руководителем, имеющим право назначать его на государственную должность государственной службы, помимо дисциплинарных взысканий, перечисленных в ст. 192 ТК РФ, такое дисциплинарное взыскание, как «предупреждение о неполном служебном соответствии».

Государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение в этом случае производится распоряжением руководителя, имеющего право назначать государственного служащего на занимаемую им должность (п. 2 ст. 14 вышеупомянутого Закона).

Должностные лица и работники федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, нарушившие федеральные законы и указы Президента РФ и вступившие в законную силу решения судов, могут быть направлены на внеочередную переаттестацию, понижены в должности (классном чине, специальном звании) или лишены квалификационного разряда (классного чина, специального звания) (см. Указ Президента РФ от 6 июня 1996 г. «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы»[1]).

Дисциплинарная ответственность — ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка — бывает двух видов: *общая и специальная*. Первая применяется, как общее правило, ко всем работникам, вторая — только к определенным категориям работников, указанным в специальном нормативном правовом акте (указе Президента РФ, постановлении Правительства РФ).

Соответственно этому применяются и меры дисциплинарных взысканий: при общей дисциплинарной ответственности — только меры, предусмотренные в ст. 192 ТК РФ; при специальной — только меры, предусмотренные специально для определенной категории работников в особом нормативном правовом акте.

Следует полагать, что ст. 192 ТК РФ предусматривает установление мер взыскания за нарушение трудовой дисциплины тремя видами нормативно-правовых актов: законом РФ, указом Президента РФ, постановлением Правительства РФ. Ведомственные нормативные акты (приказы и распоряжения министерств, ведомств), а также локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договоры и т. п.) не могут расширять круг дисциплинарных взысканий, установленный указанными тремя видами нормативных правовых актов.

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 24. Ст. 2868.

При наложении дисциплинарного взыскания администрация должна учитывать: а) тяжесть совершенного работником проступка; б) обстоятельства, при которых он совершен; в) предшествующую работу и поведение работника.

Выбор предусмотренных мер дисциплинарных взысканий предоставляется работодателю. И в этом следует видеть проявление его хозяйской власти, направленной на укрепление трудовой дисциплины в организации. Ему же предоставлено право не применять установленные меры дисциплинарных взысканий, а ограничиться устным выражением своего неудовольствия поведением работника.

§ 5. Порядок применения дисциплинарных взысканий

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать такое объяснение составляется сооответствующий акт, а сам отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. С другой стороны, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При этом работодатель не может выдумывать вид дисциплинарного взыскания, а обязан руководствоваться только теми мерами взысканий, которые предусмотрены в федеральном законодательстве, в частности в ст. 192 ТК РФ.

Работодатель обязан объявить приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 193 ТК РФ, устанавливая порядок применения дисциплинарных взысканий, исходит из интересов обеспечения справедливости и законности в действиях работодателя и работника, нарушившего трудовую дисциплину.

Затребование письменного объяснения от работника до применения дисциплинарного взыскания дает возможность работодателю всесторонне выяснить обстоятельства и причины правонарушения, установить степень вины работника. Все это является гарантией того, что выбор меры дисциплинарного взыскания будет обоснованным и справедливым.

В случае отказа работника дать письменное объяснение администрация должна составить акт с указанием в нем свидетелей отказа.

Установленные в законодательстве сроки применения дисциплинарных взысканий призваны обеспечить своевременность реакции администрации на дисциплинарный проступок работника, оперативность воспитательного воздействия мер взыскания на нарушителя.

Предусмотренные в ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарных взысканий являются безусловно обязательными для работодателя, т. е. работодатель не может, например, ссылаться на уважительность пропуска месячного срока со дня обнаружения проступка (нахождение руководителя в отпуске, в командировке, болезнь и т. п.) или шестимесячного срока со дня совершения проступка (несообщение о проступке, его сокрытие и т. п.).

Однако если работник-нарушитель болен или находится в отпуске, время болезни и время нахождения в отпуске не включаются в установленный месячный срок. При обнаружении дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности взыскание может быть применено не позднее двухлетнего срока со дня его совершения.

Следует полагать, что днем обнаружения дисциплинарного проступка признается день, когда непосредственный руководитель работника узнал о совершении им проступка. При этом не имеет значения, наделен ли указанный руководитель правом налагать дисциплинарные взыскания или нет. Непосредственный руководитель, не наделенный правом применять меры взыскания, обязан поставить в известность полномочного руководителя об обнаружении правонарушения, совершенного работником. Время уведомления в этом случае включается в месячный срок, установленный для применения взыскания.

При длительном прогуле днем обнаружения проступка считается последний день прогула или день появления прогульщика на работе, если непосредственному руководителю стало известно о нахождении работника в состоянии прогула.

На работника, подавшего заявление об увольнении, взыскание может быть наложено до истечения установленного срока предупреждения (*две недели*).

Статья 193 ТК РФ не допускает применения двух и более дисциплинарных взысканий за один проступок. Однако при так называемом длящемся проступке возможно исключение из этого правила. Например, при длительном прогуле администрация, обнаружив прогул, вправе применить меру дисциплинарного взыскания (с соблюдением процедуры наложения взыскания), но если прогул продолжается, возможно применение второго взыскания.

Постановление пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» предусмотрело, что применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ст. 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Если дисциплинарный проступок связан с виновным причинением работодателю имущественного ущерба, на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание и он может быть привлечен к материальной ответственности.

В некоторых случаях правонарушение, совершенное работником, может содержать одновременно и признаки дисциплинарного проступка, и признаки административного проступка, в результате чего возможно привлечение работника соответственно к дисциплинарной и административной ответственности (например, при нарушении должностным лицом правил по технике безопасности он может быть подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора и привлечен к административной ответственности в виде штрафа).

Установленное ст. 193 ТК РФ правило, согласно которому приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку, имеет важное юридическое значение для квалификации правонарушения и придания ему силы доказательственного факта.

Отказ от ознакомления с приказом (распоряжением) и отказ от расписки работника должен быть зафиксирован в акте с указанием свидетелей отказа.

Если работник-нарушитель не был ознакомлен с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, это является основанием для признания взыскания неправомерным.

Сам по себе факт отказа работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о применении взыскания и от расписки (при наличии соответствующего акта) не влияет на правомерность этого взыскания.

Значительные особенности установлены в настоящее время в отношении применения дисциплинарных взысканий в системе государственной службы. Статья 14 Закона РФ от 31 июля 1995 г.

«Об основах государственной службы Российской Федерации» предусматривает правило, согласно которому государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц) отстранен от исполнения должностных обязанностей — до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.

Государственный служащий в случае сомнения в правомерности полученного им для исполнения распоряжения обязан в письменной форме незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю, руководителю, издавшему распоряжение, и вышестоящему руководителю. Если вышестоящий руководитель, а в его отсутствие руководитель, издавший распоряжение, в письменной форме подтверждает указанное распоряжение, государственный служащий обязан его исполнить, за исключением случаев, когда его исполнение является административно либо уголовно наказуемым деянием.

Ответственность за исполнение государственным служащим неправомерного распоряжения несет подтвердивший это распоряжение руководитель.

Законодательство о государственной службе выделяет однократное грубое нарушение дисциплины как основание для применения мер дисциплинарной ответственности. Под таким нарушением, влекущим применение к виновным должностным лицам и работникам федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ мер дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности, понимается:

нарушение федеральных законов, указов Президента РФ;

неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов. Если указанные выше грубые нарушения дисциплины совершены преднамеренно, то они являются основанием для привлечения виновных лиц к административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

Должностные лица и работники органов исполнительной власти, на которых наложено дисциплинарное взыскание за указанные выше нарушения, не подлежат в течение года премированию, представлению к премированию, представлению к награждению государственными наградами (кроме случаев проявления мужества на пожаре, при спасении утопающих, при защите правопорядка и в условиях боевых действий) и знаками отличия, повышению в должности или представлению для присвоения очередного квалификационного разряда (классного чина, специального звания)[1].

Органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры о нарушениях трудовой дисциплины, вправе отменить наложенное дис-

[1] СЗ РФ. 1996. № 24. Ст. 2668.

циплинарное взыскание, однако они не могут заменить меру взыскания, поскольку наложение дисциплинарного взыскания — прерогатива работодателя.

Действующее трудовое законодательство (ст. 193 ТК РФ) предусматривает возможность обжалования наложенного дисциплинарного взыскания в два вида органов: 1) в государственную инспекцию труда; 2) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом выбор указанных органов предоставляется самому работнику. Рассмотрение жалобы в государственной инспекции труда не лишает работника права обратиться с соответствующей жалобой (заявлением) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд).

Статья 194 ТК РФ установила правило, согласно которому если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Следует иметь в виду, что наряду с наделением работника правом обжаловать наложенное дисциплинарное взыскание в соответствующие компетентные органы, представительные органы работников и прежде всего профсоюзы вправе защитить работника от произвола администрации (руководителя организации и его заместителей), а в ряде случаев и от произвола хозяйской власти работодателя (собственника).

Согласно ст. 195 ТК РФ, 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 случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Наделение таким правом представительного органа работников — новое явление в трудовом законодательстве России. Оно свидетельствует о том, что законодатель проявляет заинтересованность в налаживании социально-партнерских отношений между администрацией организации и трудовым коллективом, основанном на принципах справедливости и гуманного отношения к человеку труда.

И хотя ст. 195 ТК РФ не регламентирует процедуру рассмотрения заявления представительного органа работников (срок рассмотрения заявления, порядок расследования обстоятельств нарушения руководителем и его заместителями правовых актов

и т. п.), работодатель тем не менее *обязан* сообщить о результатах рассмотрения заявления представительному органу работников.

Отказ от рассмотрения заявления и отказ в удовлетворении требований представительного органа работников могут служить основанием для возбуждения индивидуального или коллективного трудового спора (это зависит от характера нарушения руководителем и его заместителями нормативных правовых актов).

Глава 15. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

§ 1. Права и обязанности работодателя и работников по подготовке кадров

Рыночная экономика выдвигает принципиально новые требования к работникам (руководителям, специалистам, рабочим), к организации и содержанию их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Организации переходят на новую технологию, выпуск новой продукции, меняют профиль деятельности, в связи с чем многие работники высвобождаются со своих рабочих мест.

Эти обстоятельства серьезно влияют на структуру потребностей в кадрах в зависимости от их профессиональной подготовленности к работе, которую они могут или смогут выполнять. Многие организации испытывают недостаток в кадрах высокой квалификации (особенно рабочих), в молодежи, которая приходила бы на производство для приобретения профессии, ее последующего освоения, дальнейшего совершенствования, повышения квалификации.

Сложившаяся за многие годы система подготовки и переподготовки кадров на производстве оказалась, по существу, вне полноценного государственного регулирования. Разрушилась и утратила прежнюю стройность и последовательность система повышения квалификации руководящих кадров и специалистов в отраслях экономики.

Актуальными задачами становятся подготовка, повышение квалификации, обучение смежным и вторым профессиям рабочих, формирование предпринимательского корпуса с учетом экономических условий, российских традиций и мирового опыта.

Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.) предусматривает, что каждый член организации принимает и развивает всесторонне скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью.

МОТ разработала и приняла рекомендации № 88, 136 по вопросам профориентации, подготовки и переподготовки кадров.

В ТК РФ впервые в истории трудового законодательства включен раздел II, содержащий основные нормы, регламентирующие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая ученический договор (см. ст. 196—208). КЗоТ 1922 г. содержал всего несколько норм об ученичестве. В КЗоТе 1971 г. об ученичестве не упоминается. Регулирование отношений

по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в основном осуществлялось подзаконными актами — постановлениями Совета Министров (Правительства) СССР, ведомственными нормативными правовыми актами, локальными актами.

Правительством РФ утверждены Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики[1], утверждаются государственные планы подготовки кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Так, утвержден Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2003/2004—2006/2007 гг.[2] Правительством РФ утверждено Положение о порядке обеспечения работой специалистов, подготовленных в соответствии с государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации[3]. К сожалению, эти акты реализуются далеко не в полной мере.

Концепция действий на рынке труда на 2003—2005 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 г. № 568-р, в числе приоритетных направлений этих действий предусматривает повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, а также профессиональную подготовку.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. В соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатель имеет право:

1) определять потребность в кадрах необходимых профессий и квалификационного условия для собственных нужд;

2) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд;

3) проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

4) определять с учетом мнения представительного органа работников:

---

[1] См. постановление Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. // САПП РФ. 1993. № 46. Ст. 4456.

[2] СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1538.

[3] См. постановление Правительства РФ № 19 января 1998 г. № 44 // СЗ РФ. 1998. № 4. Ст. 475.

формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

перечень необходимых профессий и специальностей. При этом должен быть соблюден порядок, установленный ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5) заключать ученический договор (см. ст. 198 ТК РФ).

В обязанности работодателя входит:

1) проведение повышения квалификации работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

2) создание необходимых условий для совмещения работы с обучением работникам, предоставление гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами[1], трудовым договором. Дополнительные гарантии могут быть предусмотрены и в ученическом договоре[2].

Планы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров обычно прилагаются к коллективному договору.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации названо среди основных прав работника (см. ст. 21 ТК РФ). Далее в Кодексе право на повышение квалификации конкретизируется. В него включено право на обучение новым профессиям (ч. 2 ст. 197).

В прежнем законодательстве отсутствовало указание на то, в какой форме реализуется это право работника, на каком правовом основании возникают соответствующие отношения между обучающимися у данного работодателя (или будущего работодателя) и этим работодателем.

ТК РФ определяет форму и правовые основания таких отношений. Если работник состоит в трудовых отношениях с организацией, то право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (см. ч. 2 ст. 197). Таким договором является ученический договор.

Для лица, ищущего работу (не состоящего в трудовом отношении), обучение необходимой работодателю профессии осуществ-

---

[1] СЗ РФ. 2003. № 20. Ст. 1920.

[2] Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотрены ст. 173—181, 203 ТК РФ.

ляется также на основе ученического договора, заключенного этим лицом и будущим работодателем.

Поскольку работнику принадлежит право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, он может проявить инициативу в постановке соответствующего вопроса перед работодателем. Рассматривая заявление работника, работодатель учитывает как указанное право работника, так и потребности производства в кадрах определенных профессий, специальностей, определенного квалификационного уровня. При наличии потребности в кадрах той профессии, специальности, квалификации, которую хочет получить работник, работодатель обеспечивает реализацию указанного права непосредственно в организации либо в образовательном учреждении, создает работнику необходимые условия для успешного освоения изучаемой профессии, специальности, осваиваемой квалификации в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым и дополнительным (ученическим) договором.

По мере возможности профессиональное обучение должно давать основные знания в области того занятия, к которому готовятся обучающиеся, и той отрасли, в которой они желают работать, с целью, в частности, облегчения их продвижения по работе[1].

§ 2. Ученический договор

Понятие, стороны, содержание ученического договора. *Ученический договор — особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду.* Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя (см. ст. 1 ТК РФ).

Ученический договор — договор на профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией.

Соответственно ТК РФ предусматривает две разновидности ученического договора:

1) с лицом, ищущим работу;

2) с работником данной организации (см. ч. 1 ст. 198).

Вторая разновидность ученического договора является *дополнительным договором* к трудовому договору.

Сторонами первой разновидности ученического договора являются *ученик и обучающая организация — будущий работодатель.*

---

[1] См. п. 3 Рекомендации МОТ № 88 «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов».

Сторонами второй разновидности — *ученик и обучающая организация — работодатель.* Стороны второй разновидности ученического договора совпадают со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, а трудового договора — права и обязанности сторон по поводу труда.

Предусмотренные ТК РФ нормы об ученическом договоре распространяются на обе эти разновидности.

Термин «профессиональное обучение» означает любой вид обучения занятию, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство технического или профессионального характера либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала независимо от того, преподаются ли они на предприятиях или вне его, и включает профессиональное переобучение[1].

В организации при необходимости для работодателя могут проходить переобучение не только младшие руководители, но и другие работники, занимающие руководящие должности в организации.

Часть 2 ст. 198 ТК РФ в прежней редакции характеризовала ученический договор с лицом, ищущим работу, как гражданско-правовой, регулируемый гражданским законодательством.

Однако гражданским законодательством такой договор не предусмотрен. Под признаки имеющихся гражданско-правовых договоров он не подпадает (см. Гражданский кодекс РФ).

Кроме того, эта характеристика данной разновидности ученического договора находилась в прямом противоречии с последующими нормами главы 32 ТК РФ об ученическом договоре. Статьи этой главы свидетельствуют о трудо-правовой природе ученического договора. Статья 205 ТК РФ прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство. Статья 206 объявляет недействительными и не подлежащими применению условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашению.

По этим причинам бывшая ч. 2 из ст. 198 ТК РФ исключена. Тем самым законодателем безоговорочно признана именно трудо-правовая природа ученического договора, заключенного любым лицом — работником или ищущим работу.

---

[1] См. подп. «а» п. 1 Рекомендации МОТ № 88. Она содержит положения о принципах профессионального обучения, сфере его применения, методах, организации и управлении, международном сотрудничестве в области профессионального обучения взрослых.

Формально-юридическое *содержание ученического договора* определено ст. 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать:

1) наименование сторон;

2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;

3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;

4) обязанность работника пройти обучение;

5) обязанность работника в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором;

6) срок ученичества;

7) размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Например, он может устанавливать соотношение времени теоретического обучения и практики, проводимой для усвоения навыков по изучаемой профессии, специальности, осваиваемой квалификации, если это соотношение отличается от установленного коллективным договором.

Ученический договор с работником на повышение квалификации, переобучение не только может, но и должен решать вопрос, с отрывом или без отрыва от работы будет проходить обучение работник либо с частичным (конкретно на какое время) освобождением от работы (см. ст. 203 ТК РФ).

Содержание ученического договора в течение срока его действия может быть изменено только по соглашению сторон (ч. 3 ст. 201 ТК РФ). В таком порядке может быть, например, изменен (уточнен) профиль профессиональной подготовки и срок действия договора.

Срок и форма ученического договора. Его действие. Организационные формы ученичества. Приобретение знаний и навыков по разным профессиям, специальностям, разному уровню квалификации по одной и той же профессии требует разного времени. От этого зависит срок действия ученического договора.

Срок действия ученического договора, т. е. его продолжительность, определяется периодом, необходимым для обучения профессии, специальности, освоения квалификации, обусловленной этим договором (см. ч. 1 ст. 200 ТК РФ).

В соответствии с п. 11 Рекомендации МОТ № 88 продолжительность обучения должна определяться с учетом:

а) либо уровня квалификации, которая должна быть приобретена по окончании обучения;

б) либо необходимости подготовить взрослых как можно быстрее для использования их на производственной работе;

в) либо обоих вышеназванных факторов.

При разработке планов и программ обучения и переобучения работников организации, включаемых в коллективный договор или прилагаемых к нему, необходимо определять ориентировочные сроки обучения по каждой профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор, как и трудовой договор, должен заключаться *в письменной форме* в двух экземплярах (см. ч. 2 ст. 200 ТК РФ). Один из них остается в обучающей организации, а другой передается ученику.

Письменно оформленный ученический договор должен быть подписан учеником и руководителем обучающей организации либо по его поручению другим полномочным должностным лицом организации. Подпись заверяется (удостоверяется) печатью организации.

На основании ученического договора издается соответствующий приказ (распоряжение).

Действие ученического договора начинается со дня, указанного в этом договоре, и продолжается в течение предусмотренного в нем срока (см. ч. 1 ст. 201 ТК РФ). Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днем его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней).

Невозможность для ученика проходить обучение по уважительным причинам (болезнь, удостоверенная медицинским документом, призыв на военные сборы и др.) служит основанием для продления срока действия ученического договора на время отсутствия ученика по причинам, признанным уважительными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (см. ч. 2 ст. 201 ТК РФ).

Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные *организационные формы ученичества*: индивидуальную, бригадную, курсовую и иные. Форму ученичества определяет обучающая организация.

При *индивидуальном обучении* ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в производственную бригаду, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации — член данной бригады. Необходимый теоретический курс ученик изучает, консультируясь с соответствующими специалистами организации.

Групповая (бригадная) форма обучения предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Курсовая форма подготовки кадров применяется при обучении сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

1) в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учеб-

но-производственной базе организации или учебного комбината (пункта);

2) на рабочих местах организации в учебной группе под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника — инструктора производственного обучения.

Теоретическое обучение работников при курсовой и групповой (бригадной) формах подготовки осуществляется в учебных группах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и на иных курсах, создаваемых работодателем (группой работодателей).

Порядок подготовки работников отдельных профессий, специальностей регулируется особо.

Подготовка новых работников — это первоначальное профессиональное обучение ранее не имеющих профессии лиц, ищущих работу и принятых в организацию для обучения профессии с целью последующего их трудоустройства в данной организации.

Подготовка новых работников из числа несовершеннолетних производится только по определенным профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, специальностям, а также работниками, пожелавшими сменить профессию с учетом потребностей производства или по состоянию здоровья.

Повышение квалификации работников — это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям. Для повышения квалификации работников организуются курсы, школы передовых приемов и методов труда и др.

При необходимости работодатель по соглашению с работником направляет его на стажировку в институт повышения квалификации, другое образовательное учреждение. Формой повышения квалификации служит прохождение аспирантуры, ординатуры, соискательства, докторантуры.

Правовые условия ученичества. Правовые условия ученичества (его время, оплата в период ученичества и др.) определяются ТК РФ, другими законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, ученическим договором.

Статья 203 ТК РФ рассматривает ученичество наравне с работой по трудовому договору, определяя *продолжительность времени ученичества* в течение недели. Оно не должно превышать нормы рабочего времени, установленного для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

По соглашению между работником-учеником и работодателем в ученическом договоре должно быть предусмотрено время, в те-

чение которого ученик проходит обучение, а также должен быть решен вопрос о соотношении времени обучения и рабочего времени.

Ученический договор может содержать условие о том, что работник на срок действия ученического договора:

полностью освобождается от работы в организации по трудовому договору;

освобождается от работы частично с установлением ему неполного рабочего времени (см. ч. 2 ст. 203);

проходит обучение без отрыва от работы (см. ч. 1 ст. 198).

Работодатель имеет право (ст. 203) по соглашению с работником полностью или частично освободить его от работы по трудовому договору. При этом он исходит из интересов производства (улучшается качество обучения, сокращается его срок) и не нарушает интересов работника.

В ст. 185 КЗоТ 1971 г. было предусмотрено, что теоретические занятия и производственное обучение проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Действующий ТК РФ устанавливает общий предел времени ученичества, не разделяя его на время теоретических занятий и приобретния практических навыков. Естественно, что весь процесс обучения (его теоретическая и практическая части) не должны выходить за пределы времени, отведенного на ученичество.

Соотношение времени, отводимого на теоретические занятия и практику приобретения соответствующих трудовых навыков, меняется в течение действия ученического договора: вначале больше времени отводится на изучение теории (изучения технологии, техники, норм охраны труда и т. д.), затем преобладает время, используемое для освоения практики выполнения будущей трудовой функции.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к свехурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ). Тем самым ТК РФ устанавливает для работников, обучающихся новым профессиям, проходящих переобучение, *дополнительные трудовые гарантии*. Основная цель этих гарантий — не отвлекать обучающихся от главной задачи в период действия ученического договора.

Оплата ученичества основана на том, что ученический договор является возмездным, но особым в этом отношении договором. За приобретение знаний и навыков, впоследствии используемых работодателем и учеником, не ученик платит организации, а организация — будущий работодатель выплачивает ученику *стипендию*.

Размер стипендии определяется ученическим договором и в значительной степени зависит от уровня оплаты труда по будущей профессии, специальности, квалификации. Однако он не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (см. ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Размер стипендии может устанавливаться в абсолютных цифрах или в процентах от будущего заработка с постепенным поэтапным его повышением и приближением к оплате труда по приобретаемой профессии, специальности, квалификации.

Помимо стипендии выполненная на практических занятиях работа оплачивается ученикам по установленным расценкам (см. ч. 2 ст. 204). При этом в ученическом договоре может быть предусмотрено поэтапное уменьшение размера стипендии в связи с ростом заработка за работу, выполненную на практических занятиях.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (ст. 205 ТК РФ), что является весомым подтверждением того, что *ученические отношения — часть предмета трудового права.*

Примером распространения на учеников трудового законодательства может служить право на отдых, обеспечиваемое в соответствии с ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, установлением федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. В связи с этим правомерно считать, что период ученичества (действия ученического договора) следует включать в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск. До принятия ТК РФ такое правило действовало.

Распространение на учеников законодательства об охране труда означает необходимость соблюдения прав и обязанностей в этой области как работодателем, так и учеником.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются (ст. 206 ТК РФ).

Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора. Основное право ученика по окончании обучения предусматривается в ученическом договоре. *Оно состоит в праве получить работу у обучившего его работодателя по профессии, специальности, квалификации, полученной в результате обучения.*

Кроме того, лицам, успешно завершившим ученичество при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, *испытательный срок не устанавливается* (ч. 1 ст. 207 ТК РФ).

Право поступления на работу без испытательного срока принадлежит лицам, ищущим работу, заключившим ученический договор для приобретения профессии, специальности, квалификации, и реализуется после успешного окончания обучения путем заключения трудового договора с тем же работодателем, у которого они проходили обучение.

В содержание ученического договора включаются *обязательства ученика проработать по трудовому договору с работодателем* в течение обусловленного этим договором срока по профессии, специальности, квалификации, полученной при обучении (см. ч. 1 ст. 199 ТК РФ). Без уважительной причины он не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. Отсутствие у ученика уважительной причины, препятствующей заключению с ним трудового договора по полученной профессии, специальности, квалификации, влечет для него негативные последствия. Ученик будет нести перед работодателем *материальную ответственность* с целью возместить ему произведенные на обучение расходы: стипендию, оплату обучающего персонала и др. (см. ч. 2 ст. 207 ТК РФ).

Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях возникает спор между работодателем и бывшим учеником. Этот спор не имеет признаков индивидуального трудового спора (см. ст. 381 ТК РФ), а потому может рассматриваться только в судебном порядке.

Ученический договор расторгается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (ст. 208 ТК РФ). В прежней редакции ст. 208 ТК РФ предусматривалось, что ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

Столь существенное изменение ст. 208 ТК РФ объясняется тем, что отношение ученичества не является трудовым отношением (см. ст. 15 ТК РФ), хотя и непосредственно связано с ним: либо предшествует трудовому отношению (когда ученический договор заключен с лицом, ищущим работу), либо существует параллельно (наряду) с трудовым договором (когда ученический договор заключен с работником того работодателя, который проводит обучение). Поэтому основания прекращения трудового договора не могут напрямую распространяться на ученический договор, быть основаниями его прекращения.

Но в ученическом договоре при определении оснований его прекращения следует учитывать то, что предусмотрено для трудового договора в ст. 77—84[1] ТК РФ, и не допускать нарушения норм трудового законодательства, направленных на защиту прав работников (в частности, в ученический договор не могут вклю-

чаться основания его прекращения, связанные с дискриминационными мотивами).

Судьба ученического договора с работником зачастую зависит от судьбы его трудового договора. Так, прекращение трудового договора может привести к прекращению ученического договора. В подобных случаях основанием прекращения ученического договора становится прекращение действия (расторжение) трудового договора, поскольку ученический договор является дополнительным к трудовому договору (см. ст. 198 ТК РФ).

Глава 16. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора

Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ).

В случае если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих трудовых обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб и (или) моральный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной ответственности. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом,— гражданского) права.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Материальная ответственность в соответствии с ТК РФ наступает в случаях, когда ущерб (вред) причинен в период существования трудового правоотношения.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Если ущерб (вред) причинен после прекращения трудового договора, то наступает имущественная ответственность по нормам гражданского права.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения

(действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Однако следует учитывать, что содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников — с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий имущественный ущерб и противоправное поведение. В ст. 234 и 236 ТК указаны конкретные виды ущерба, причиненного работнику, и противоправного поведения работодателя. По-разному решен вопрос об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказывать вину причинителя ущерба.

Трудовой кодекс не раскрывает понятия вины (как психического отношения лица к своему противоправному поведению) и ее форм. Понятие умысла и неосторожности определено в ст. 25 и 26 УК РФ. Данные в них определения пригодны и для трудового права.

§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Одной из основных обязанностей работодателя является возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

В ТК РФ предусмотрены всего два случая материальной ответственности работодателя, которые действительно являются характерными для трудовых отношений и должны регулироваться нормами трудового права:

1) за утрату заработка в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

2) за задержку заработной платы и других выплат (ст. 236 ТК РФ).

Кроме того, в ст. 235 ТК РФ говорится о материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника, а в ст. 237 ТК РФ — о возмещении морального вреда. В этих случаях, на наш взгляд, материальная ответственность работодателя близка к гражданской правовой имущественной ответственности.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незакон-

ного 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 органов 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 не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат (ст. 236 ТК РФ). 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 одной трехсотой 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 или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Верховный Суд РФ указал, что при рассмотрении споров о материальной ответственности работодателя за задержку причитающихся работнику денежных выплат суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом размера процентов, подлежащего уплате работодателем, определенного коллективным или трудовым договором, при условии, что этот размер не ниже установленного ст. 236.

Верховный Суд РФ указал также, что начисление указанных процентов не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессовм (ч. 2 и 3 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)[1].

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ). Работодатель, при-

[1] Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

чинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб *в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам*, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

В этом случае речь идет прежде всего об инструментах и другом личном имуществе работника, используемого им с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например одежда, в которой работник выполняет работу, личный транспорт, на котором работник ездит на работу. Для привлечения работодателя к ответственности по ст. 235 ТК РФ необходимо доказать его вину в причинении работнику имущественного ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его наступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Материальная ответственность работодателя за моральный вред, причиненный работнику (ст. 237 ТК РФ). Моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

§ 3. Материальная ответственность работника

Под материальной ответственностью работника понимается обязанность работника, виновными противоправными действиями (бездействием) которого работодателю причинен прямой действительный имущественный ущерб, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством[1].

Эту ответственность следует отличать от других мер материального воздействия за нарушения трудовой дисциплины (неоплаты прогула, времени опоздания, простоя по вине работника, полного или частичного лишения премий за производственные упущения).

---

[1] Исключение установлено в ст. 277 ТК РФ, согласно которой в случаях, предусмотренных федеральным законом, при привлечении к материальной ответственности руководителя организации расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского права.

Материальную ответственность работника следует отличать от других видов юридической ответственности, прежде всего от имущественной ответственности по гражданскому праву. Особенности трудового законодательства (о которых будет сказано ниже) определяются тем, что одной из основных задач этого законодательства всегда была (и остается в новом ТК РФ) охрана заработной платы работника от необоснованных и чрезмерных удержаний. Это объясняется тем, что заработная плата является в основном единственным (или главным) источником средств существования. В трудовом законодательстве учитывается также, что работник является лицом, зависимым от работодателя, который обладает хозяйской властью и от которого в первую очередь зависят и условия труда, и состояние дисциплины, и условия для обеспечения сохранности имущества организации, а работник находится в обстановке повышенного риска относительно возможности повредить, уничтожить или утратить имущество работодателя.

В соответствии с ч. 6 ст. 248 ТК РФ возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности только при наличии одновременно следующих 4 условий, указанных в ст. 233 и конкретизированных в ст. 238, 239, 243 ТК РФ: прямого действительного ущерба; противоправного поведения (действия или бездействия) работника, привлекаемого к материальной ответственности; причинной связи между противоправным действием (бездействием) и имущественным ущербом; вины работника. Эти условия представляют собой элементы состава правонарушения, которое является основанием материальной ответственности работника.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния наличного имущества работодателя (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 или восстановление имущества. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Противоправным является любое действие (бездействие), в результате которого работодателю причинен имущественный ущерб, так как это является неисполнением работником возложенной на него обязанности бережного отношения к имуществу работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Однако если ущерб связан с повреждением (уничтожением, порчей) машин, станков, инструментов, с выпуском некачественной продукции, т. е. нарушением технических и технологических норм и правил, для признания

действий (бездействия) работника противоправными надо установить, какие из указанных норм и правил он нарушил.

Следует учитывать, что действия (бездействие) работника не могут быть признаны противоправными, если ущерб причинен при обстоятельствах, исключающих материальную ответственность.

Согласно ст. 239 ТК РФ, материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В ст. 239 ТК РФ дан перечень (по нашему мнению, неполный) обстоятельств, которые исключают противоправность действий (бездействия), которыми причинен ущерб. При наличии этих обстоятельств работник предвидит возможность (а иногда и неизбежность) возникновения ущерба в результате действий (бездействия), но он или не имеет возможности должным образом исполнить свои обязанности и не допустить ущерба (например, в связи с непреодолимой силой, с неисполнением обязанностей работодателем), или осознанно идет на возможность возникновения ущерба для достижения общественно полезной цели (при нормальном хозяйственном риске; крайней необходимости; необходимой обороне).

Помимо указанных в ст. 239 ТК РФ, к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, следует также отнести (в соответствии с многолетней судебной практикой) приказ или распоряжение (если они не были явно противозаконными) руководителя. Это обстоятельство, исключающее преступность деяния, закреплено в ст. 42 УК РФ 1996 г., что позволяет теперь говорить о возможности применения ст. 42 УК РФ по аналогии при решении вопросов материальной ответственности работников.

Обстоятельством, исключающим материальную ответственность работника, следует признать осуществление им своих трудовых прав. Если работник в связи с осуществлением своих трудовых прав отказывается от выполнения порученной работы, вследствие чего предприятию или учреждению причинен ущерб, то это обстоятельство исключает противоправность его действий.

Это может иметь место в связи с осуществлением работником права на отказ от выполнения работ в случаях, предусмотренных ст. 142, 219, 220, 255 ТК РФ.

Однако в этих случаях работник, поскольку он осознает, что невыполнение им работы может привести к возникновению ущерба, должен принять доступные ему меры по предотвращению ущерба и прежде всего поставить работодателя в известность, например, что с такого-то дня он оставляет работу или что приказ (распоряжение) администрации о выполнении такой-то работы он

отказывается выполнять (например, если эта работа явно угрожает жизни и здоровью) и что в связи с этим может возникнуть ущерб.

Причинная связь как условие материальной ответственности работника означает, что его противоправное поведение было непосредственной причиной возникшего ущерба. По смыслу трудового права юридически значимой признается лишь такая причинная связь, при которой ущерб явился непосредственным, неизбежным в данной конкретной ситуации результатом противоправного поведения работника («необходимая причинная связь»).

Однако в тех случаях, когда на работников возлагаются обязанности по обеспечению сохранности, целостности и правильного использования имущества, они несут материальную ответственность и тогда, когда вследствие неисполнения ими указанных обязанностей была создана обстановка, способствующая возникновению ущерба, непосредственной причиной которого были действия других лиц, неблагоприятные окружающие условия (температура, влажность и т. д.) либо естественные свойства товара.

Такие обязанности возложены, например, на материально ответственных лиц, получивших материальные ценности под отчет для хранения или перевозки (п. 2 ст. 243 ТК РФ).

Вина как условие материальной ответственности работника — это его психическое отношение к своему противоправному поведению и его последствиям (интеллектуальное — знал — не знал, предвидел — не предвидел; волевое — желал — не желал, относился безразлично). В зависимости от сочетания интеллектуального и волевого моментов вина может иметь форму умысла — прямого или косвенного и неосторожности — по легкомыслию (самонадеянность) и по небрежности[1].

При отсутствии вины работник не может быть привлечен к материальной ответственности за причиненный им ущерб.

В случаях, предусмотренных законом, от формы вины зависит вид материальной ответственности (ограниченная или полная).

Наличие совокупности всех четырех вышеперечисленных условий дает работодателю право привлечь работника к материальной ответственности, но не обязывает его делать это.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учре-

[1] Определение форм вины дано в ст. 25 и 26 УК РФ и в п. 2.2 ст. 2 КоАП РФ, принятого Государственной Думой в 2001 г. // РГ. 2001. 31 дек.

дительными документами организации (ст. 240 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.).

Виды материальной ответственности работников. В ТК РФ предусмотрены два основных вида такой ответственности: ограниченная и полная. При ограниченной ответственности работник возмещает причиненный им ущерб в полном размере, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

Это значит, что если размер причиненного ущерба в денежном выражении меньше или равен среднему месячному заработку работника на день причинения ущерба, то ущерб должен быть возмещен полностью. Если же стоимость ущерба более среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а остальная часть ущерба списывается в убыток.

Величина среднего месячного заработка определяется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих дню причинения ущерба (ст. 139 ТК РФ).

Ограничение материальной ответственности пределами среднемесячного заработка (или иным пределом) не следует путать с ограничением размера удержаний при каждой выплате заработной платы (ст. 138 ТК РФ). Если, например, с работника по распоряжению работодателя или по решению суда (ст. 248 ТК РФ) взыскано в возмещение ущерба 2000 руб. (при таком среднем месячном заработке), то эта сумма удерживается в рассрочку с соблюдением ст. 138 ТК РФ.

Ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка является общим правилом. Такую ответственность работники несут во всех случаях причинения работодателю имущественного ущерба, за исключением тех, для которых специальными нормами предусмотрен иной вид (иной предел или полная материальная ответственность).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере. Такая ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 242 ТК РФ).

Основные случаи полной материальной ответственности работника предусмотрены в ст. 243 ТК РФ. В соответствии с п. 1 ст. 243 ТК РФ работник несет полную материальную ответственность в случае, когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей. При этом не имеет значения, был ли с ним заключен договор или нет. Такую ответственность несут, например, в соответствии со ст. 277

ТК РФ руководители организаций; работники государственных предприятий связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, недостачу или повреждение вложений почтовых отправлений[1].

В соответствии с п. 2 ст. 243 ТК РФ работник несет полную материальную ответственность в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т. е. о возмещении работодателю причинного ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823[2] постановлением Минтруда РФ от 11 декабря 2002 г. № 85 утверждены: Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного ему имущества; Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность; а также Типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности[3].

Если с работником, подпадающим под один из указанных перечней, письменный договор о полной материальной ответственности не был заключен, то он в случае причинения им ущерба в результате недостачи вверенного ему имущества может быть привлечен только к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка (если нет других оснований для полной материальной ответственности).

Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере. Письменный договор о коллективной (бригадной)

---

[1] Статья 37 Федерального закона от 16 февраля 1995 г. с изменениями от 17 июля 1999 г. «О связи» // РГ. 1995. 22 февр.; 1999. 22 июля.

[2] СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

[3] Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

Пункт 2 ст. 243 не ограничивает круг категорий работников (за исключением несовершеннолетних — ч. 3 ст. 242 ТК РФ), которым может быть поручено получение материальных ценностей по разовому документу (обычно по доверенности — ст. 185 ГК РФ). Если получение ценностей (для доставки, хранения) не входит в состав трудовой функции работника, то поручать ему получение ценностей по разовому документу можно только с его согласия.

Работник несет полную материальную ответственность в случае умышленного причинения ущерба (п. 3 ст. 243 ТК РФ).

Привлечение работника к полной материальной ответственности в случае умышленного причинения ущерба в соответствии с п. 3 ст. 243 ТК РФ производится в случае, если работник не был привлечен к уголовной или административной ответственности. *Если работник осужден по ст. 167 УК РФ («Умышленное уничтожение или повреждение имущества») или если ему назначено административное наказание по ст. 7.17 КоАП РФ («Уничтожение или повреждение чужого имущества»), то он привлекается к полной материальной ответственности в соответствии* с п. 5 или 6 ст. 243 ТК РФ. При отсутствии обвинительного приговора по уголовному делу или постановления по делу об административном правонарушении работодатель должен доказать вину работника в форме умысла.

В соответствии с п. 4 ст. 243 ТК РФ работник несет полную материальную ответственность в случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Привлечение работника, причинившего ущерб в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, к полной материальной ответственности не зависит от того, был он отстранен от работы (как того требует ч. 1 ст. 76 ТК РФ) или нет. Определение факта нахождения в таком состоянии происходит так же, как и при увольнении по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Полная материальная ответственность наступает в случаях причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК РФ) и в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК РФ).

Привлечение работника к полной материальной ответственности в соответствии с п. 5 ст. 243 ТК РФ осуществляется при условии, если факт преступления (в форме как преступного действия, так и преступного бездействия — ст. 14 УК РФ) установлен вступившим в законную силу приговором суда.

Прекращение уголовного дела судом без вынесения приговора (ст. 254 УПК РФ 2002 г.) означает невозможность применения п. 5 ст. 243 ТК РФ. В этом случае, а также при оправдательном приговоре работник может быть привлечен или к ограниченной (ст. 241 ТК РФ), или к полной материальной ответственности на основании других пунктов ст. 243 ТК РФ. Это относится и к полной материальной ответственности, предусмотренной п. 6 ст. 243 ТК РФ, при отсутствии постановления о привлечении к административной ответственности.

Согласно п. 7 ст. 243 ТК РФ полную материальную ответственность работник несет тогда, когда ущерб причинен вследствие разглашения им сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Федеральный закон от 29 июля 2004 г. «О коммерческой тайне»[1] не определяет, в каком размере должен быть возмещен причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 4 ст. 11). Поэтому данный Закон не дает оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности. Исключение установлено для руководителя организации, который должен возместить в указанном случае убытки, определяемые в соответствии с гражданским законодательством (п. 7 ст. 11).

Полная материальная ответственность на основании п. 8 ст. 243 ТК РФ (за ущерб, причиненный не при исполнении работы, обусловленной трудовым договором) обычно имеет место при использовании работником имущества работодателя в своих личных целях как в рабочее, так и в нерабочее время, как самовольно, так и с разрешения работодателя.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный

---

[1] РГ. 2004. 5 авг.

в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ), т. е. в случаях, предусмотренных в пп. 3—6 ст. 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). При этом руководитель может нести полную материальную ответственность в случаях, предусмотренных федеральным законом в соответствии с п. 1 ст. 243 ТК РФ. В трудовых договорах с этими руководителями может быть предусмотрена полная материальная ответственность за ущерб, который причинен по их вине излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей (т. е. за бесхозяйственность).

Полная материальная ответственность предусмотрена в ст. 249 ТК РФ, согласно которой 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, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

ТК РФ не содержит норм о возмещении работником морального вреда, причиненного по его вине работодателю. Поэтому если такой вред причинен, работодатель, на наш взгляд, вправе требовать его возмещения в судебном порядке в соответствии с нормами гражданского права (ст. 1099—1101 ГК РФ).

Определение размера и порядок взыскания ущерба. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Недостача (утрата), порча, уничтожение имущества, переданного

под отчет материально ответственным лицам), устанавливаются в результате проведения инвентаризации[1].

Фактический размер ущерба выражается в денежной форме. Но прежде чем установить стоимость ущерба, необходимо определить его размер в натуре, т. е. установить вид (наименование), количество и качество материальных ценностей, в утрате, уменьшении или ухудшении которых и выражается ущерб, степень их износа (не считая, конечно, случая, когда ущерб заключается в уменьшении денежных сумм). Должна учитываться естественная убыть в пределах установленных норм для определенных видов товаров[2]. В случаях уничтожения имущества при определении размера ущерба должны учитываться отходы (лом).

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Очевидно, что рыночная цена на день причинения ущерба должна быть подтверждена документально, т. е. справкой органа местного самоуправления. При этом, на наш взгляд, должны быть указаны минимальная и максимальная цена (а не средняя). Работник вправе требовать взыскания минимальной цены.

Если же в данной местности товара, порчей или утратой которого причинен ущерб, в продаже не было, то, очевидно, следует исходить из цены на этот товар той местности, в которой он был приобретен работодателем.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Работники, неисполнение или ненадлежащее исполнение которыми своих трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, несут материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного в результате этого организации. Очевидно, что в данном случае следует исходить из цен, применяемых в официальной, разрешенной торговле, а не цен «черного» (неофициального) рынка.

---

[1] См. ст. 12 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 23 июля 1998 г.) // СЗ РФ. 1996. № 48. Ст. 5369; 1998. № 30. Ст. 3619.

[2] См. постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 814 «О порядке утверждения норм естественной убыли при хранении и транспортировке товарно-материальных ценностей» // РГ. 2002. 27 нояб.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично путем внесения необходимой денежной суммы в кассу организации. С согласия работодателя возмещение ущерба может производиться с рассрочкой платежа.

Ущерб, оставшийся невозмещенным в связи с увольнением работника, взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

При отказе работника добровольно возместить ущерб это делается по распоряжению работодателя (ч. 1 ст. 248 ТК РФ), если работник должен нести ограниченную материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ) или если работник должен нести полную материальную ответственность (ст. 243 ТК РФ), но фактический размер причиненного работником ущерба не превышает его среднюю месячную заработную плату. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек, то ущерб взыскивается в судебном порядке. В судебном порядке осуществляется взыскание ущерба при полной материальной ответственности, если стоимость ущерба, причиненного работником, превышает его среднюю месячную заработную плату и если работник отказывается возместить ущерб в добровольном порядке (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

При несоблюдении работодателем установленного порядка (издание распоряжения о взыскании ущерба после истечения месячного срока, взыскание по распоряжению работодателя ущерба, который может быть взыскан только в судебном порядке) работник может обжаловать действия работодателя в суде (ч. 3 ст. 248 ТК РФ).

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ст. 250 ТК РФ).

Раздел IV. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

§ 1. Государственный надзор и контроль в системе способов защиты трудовых прав работников

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,— способ защиты трудовых прав работников, используемый полномочными на то органами в сочетании с реализацией других способов, предусмотренных ТК РФ.

Конституция РФ в ст. 45 гарантирует государственную защиту прав и свобод человека, а значит, и трудовых прав работников.

В ч. 1 ст. 1 ТК РФ предусмотрено, что целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и интересов работников и работодателей.

В числе основных принципов правового регулирования труда ст. 2 ТК РФ называет обеспечение прав каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод. Этот принцип конкретизирован в главах 56—58 раздела XIII ТК РФ, посвященного защите трудовых прав работников.

В современной России среди работодателей возрастает число организаций частной собственности, индивидуальных предпринимателей и других физических лиц, использующих труд наемных работников, где регулирование трудовых отношений не всегда основано на трудовом законодательстве. В связи с этим возрастает роль и значение защиты трудовых прав работников, надзора и контроля за его соблюдением.

Часть 1 ст. 352 ТК РФ предусматривает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, что полностью соответствует ч. 2 ст. 45 Конституции РФ.

Основные способы защиты трудовых прав работников определяет ТК РФ в ч. 2 этой же статьи. Их перечень в основном сохранился. Однако последовательность перечисления средств защиты изменена. Ранее в первую очередь упоминалось о государственном надзоре и контроле. В новой редакции ч. 2 ст. 352 ТК РФ на первом месте стоит самозащита работниками трудовых прав. Это не означает ослабления государственной защиты работников от нарушения их прав, а нацелено на необходимость особого внима-

ния к реализации работниками возможности самозащиты законными способами.

Новая редакция ч. 2 ст. 352 ТК РФ расширяет перечень способов защиты трудовых прав и свобод, дополняя их судебной защитой, которая должна быть обеспечена в силу ст. 46 Конституции РФ, закрепляющей право каждого на судебную защиту.

В соответствии с новой редакцией ч. 2 ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

1) самозащита работниками трудовых прав (ст. 379 и 380 ТК РФ);

2) защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами (ст. 370—383 ТК РФ);

3) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) судебная защита (ст. 382, 383, 391—397 ТК РФ).

Кроме того, защите трудовых прав работников способствует внесудебное рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров и их разрешение в установленном порядке (ст. 381—390, 398—418 ТК РФ).

На обеспечение защиты прав и свобод граждан и общественных организаций при формировании и реализации государственной политики, а также осуществление общественного контроля за деятельностью федеральных органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления направлена деятельность Общественной палаты РФ — нового недавно созданного органа[1].

В дальнейшем способы защиты трудовых прав работников освещаются в последовательности, соответствующей структуре ТК РФ.

Вопросы *государственного надзора и контроля* и *профсоюзного контроля* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, как способа защиты трудовых прав работников, рассмотрены в главах 17 и 18 данного учебника.

Что же касается самозащиты работниками своих прав, то ТК РФ предусматривает их формы и обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

К формам *самозащиты* работниками своих трудовых прав ст. 379 ТК РФ относит:

---

[1] См. Федеральный закон от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 15. Ст. 1277.

1) отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;

2) отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Отказ работника от выполнения работ на законном основании, в том числе в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (см. ст. 220 ТК РФ).

Законным основанием для приостановки работы может послужить задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В таких случаях работник должен известить работодателя в письменной форме, после чего он вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Это право не может быть реализовано в предусмотренных ТК РФ случаях (см. ст. 142).

Верховный Суд РФ разъяснил, что поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы[1].

К способам защиты работниками своих трудовых прав следует отнести также их обращение в полномочные органы за разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый имеет право на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, закрепленное в ч. 1 ст. 21 ТК РФ. В связи с этим работники, защищая свои трудовые права, могут использовать не только те способы, которые указаны в ТК РФ.

Судебная защита трудовых прав работников осуществляется при разрешении индивидуальных трудовых споров судами.

---

[1] См. п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 4.

§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный надзор и контроль занимает особое место среди способов защиты трудовых прав работников, так как при его осуществлении используются сила государственного (правового) воздействия на работодателей, их представителей, принуждающая их к обязательному выполнению предписаний полномочных органов по устранению обнаруженных нарушений, и, кроме того, меры государственного принуждения — привлечение виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствующих случаях.

Государственный надзор и контроль — деятельность полномочных государственных органов, направленная на проверку соответствия трудовому законодательству действий работодателей по управлению трудом (установлению условий труда и применению норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений), *предотвращение и выявление нарушений, привлечение к ответственности виновных в нарушениях работодателей и их представителей.*

Государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, взаимодействуют с профсоюзами, их инспекциями, уполномоченными проводить общественный контроль в этой сфере.

Проведение административной реформы привело к существенным изменениям структуры и полномочий федеральных органов исполнительной власти. В частности, вместо Министерства труда и социального развития структура федеральных органов исполнительной власти, утвержденная Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»[1] предусматривает наличие Федеральной службы по труду и занятости в составе Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости»[2] предусмотрено, что эта служба, являясь федеральным органом исполнительной власти, осуществляет функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и другие функции. Утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 Положением о Федеральной службе по труду и занятости на нее возложены

---

[1] СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945.

[2] СЗ РФ. 2004. № 15. Ст. 1448.

в первую очередь функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы. Эти функции осуществляет входящая в состав данной Федеральной службы федеральная инспекция труда. Сама же Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Минздравсоцразвития РФ[1].

В структуру федеральных исполнительных органов включены и другие органы, уполномоченные осуществлять государственный надзор в сфере труда, например, Федеральная служба по технологическому надзору[2], Федеральная служба по атомному надзору[3].

Затем последовал Указ Президента РФ от 20 мая 2004 г. № 650 «Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти»[4], которым Федеральная служба по технологическому надзору и Федеральная служба по атомному надзору преобразованы в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, руководство которой осуществляет Правительство РФ.

В связи с этим в Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 внесены изменения.

Изменения в структуре и полномочиях федеральных исполнительных органов пока не получили полного правового оформления. Поэтому при освещении вопросов государственного надзора и контроля используются и ранее принятые нормативные правовые акты, сохранившие пока юридическую силу.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ *органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются:*

1) федеральная инспекция труда;

2) органы специализированного федерального надзора;

3) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ;

4) Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации.

Соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по надзору и контролю в установленной сфере деятельности, осуществляют государственный над-

---

[1] СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2901.

[2] См. постановление Правительства РФ от 7 апреля 2004 г. № 180 // СЗ РФ. 2004. № 15. Ст. 1473.

[3] См. постановление Правительства РФ от 7 апреля 2004 г. № 192 // СЗ РФ. 2004. № 15. Ст. 1483.

[4] СЗ РФ. 2004. № 21. Ст. 2023.

зор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ. В связи с реформой системы и структуры федеральных органов исполнительной власти федеральное министерство не вправе осуществлять функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента РФ или постановлениями Правительства РФ[1].

Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственные органы надзора и контроля взаимодействуют при осуществлении своей деятельности между собой, а также с профсоюзами, инспекторами труда профсоюзов, объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля профсоюзов, их объединений проводится федеральной инспекцией труда (см. ст. 365 ТК РФ).

§ 3. Федеральная инспекция труда

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 РФ).

Положение о федеральной инспекции труда утверждено постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. «О федеральной инспекции труда»[2].

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назна-

---

[1] См. подп. «в» п. 3 Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 в ред. Указа от 20 мая 2004 г. № 650 // СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945; № 21. Ст. 2023.

[2] СЗ РФ. 2000. № 5. Ст. 760.

чаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК РФ).

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе *принципов:*

уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина;

законности;

объективности;

независимости;

гласности (см. ч. 1 ст. 355 ТК РФ).

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. ч. 2 ст. 355 ТК РФ).

В соответствии с возложенными на них задачами федеральной инспекции труда предоставлены широкие полномочия, основные из которых указаны в ст. 356 ТК РФ. Среди них:

1) осуществление государственного надзора и контроля 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 Российской Федерации;

2) рассмотрение дел об административных правонарушениях в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3) анализ состояния и причин производственного травматизма и разработка предложений по его профилактике, участия в расследовании несчастных случаев на производстве или самостоятельное их проведение;

4) осуществление надзора и контроля за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев;

5) ведение приема и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений работников о нарушениях трудовых прав, принятие мер по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профсоюзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями (ст. 365 ТК РФ).

Основные права государственных инспекторов труда предусмотрены ст. 357 ТК РФ. Они разнообразны, широки и позволяют эффективно бороться с нарушениями трудового законодательства. Государственные инспекторы труда имеют право:

1) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции работодателей — физических лиц, организации всех организационно-правовых форм и форм собственности в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорно-контрольных функций;

3) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

4) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

5) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушений требований охраны труда;

6) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

7) запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Особое значение имеет право государственного инспектора труда выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению в определенных ст. 357 ТК РФ случаях с соблюдением предусмотренных в ней условий. Выдача предписаний может иметь место:

а) если в государственную инспекцию труда обратился профсоюзный орган, работник или иное лицо;

б) по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда);

в) если выявлено очевидное нарушение трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Среди прав государственных инспекторов труда принципиальное значение имеет их *независимость* при осуществлении надзора и контроля. При этом они находятся под защитой государства как его полномочные представители, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (см. ст. 359 ТК РФ).

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суде,

а решения главного государственного инспектора труда РФ — в судебном порядке (см. ст. 361 ТК РФ).

Как у каждого субъекта права, у государственных инспекторов труда есть не только права, но и *обязанности*. Они предусмотрены в ст. 358 ТК РФ.

При осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, *государственные инспекторы труда обязаны*:

1) соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций);

2) хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей деятельности;

3) считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 364 ТК РФ). За неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным инспектором труда (как и другим работником) по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он несет дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

Основные нормы, *регламентирующие порядок инспектирования работодателей*, предусмотрены в ст. 360 ТК РФ. В ней содержатся нормы общего характера и нормы, учитывающие особенности отдельных организаций-работодателей.

Общие нормы о порядке проведения проверок состоят в следующем:

1) порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда (это Конвенция 1947 г. № 81 об инспекции труда, ратифицированная Россией в 1998 г.), ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ;

2) государственные инспекторы труда в целях осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) при инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Особый порядок проведения проверок государственными инспекторами труда предусмотрен:

а) для организаций Вооруженных Сил РФ;

б) органов безопасности;

в) органов внутренних дел;

г) Государственной противопожарной службы;

д) других правоохранительных органов;

е) исправительных учреждений;

ж) организаций атомной и оборонной промышленности и др.

Особенности прежде всего состоят в том, что:

1) доступ для государственных инспекторов труда в эти организации возможен при получении ими заблаговременно соответствующего допуска;

2) проверки должны проводиться в назначенное время;

3) ограничивается проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий. Особый порядок инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Очевидно, что в этих актах должны быть учтены упомянутые выше особенности, предусмотренные ч. 4 ст. 360 ТК РФ.

Гарантией реализации прав государственной инспекцией труда служит *ответственность за воспрепятствование ее деятельности.* Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 363 ТК РФ).

§ 4. Специально уполномоченные органы — федеральные надзоры

К специально уполномоченным государственным органам надзора — федеральным надзорам относятся федеральные органы, осуществляющие государственный надзор и контроль:

1) за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах (ст. 366 ТК РФ);

2) проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (ст. 367 ТК РФ);

3) соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил (ст. 368 ТК РФ);

4) соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК РФ).

Федеральный орган исполнительной власти по надзору, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, проведением взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание энергетических и теплоиспользующих установок, производится *федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей.*

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор проводится *федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.*

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности проводится *федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.*

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и рабо-

тодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

Работники всех названных органов при осуществлении надзора и контроля независимы и подчиняются только закону.

Реформирование государственного управления отразилось на системе государственных органов, полномочных осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Неизбежным следствием упомянутого выше преобразования федеральных органов, несомненно, будет принятие новых нормативных правовых актов, регламентирующих их полномочия и порядок деятельности.

Глава 18. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ

§ 1. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников

Создание профсоюзов как организации работников для коллективной защиты их прав в сфере труда обязывает эту общественную организацию действовать во взаимоотношениях с работодателями в интересах работников.

Государство, признавая за профсоюзами роль представителей и защитников трудовых прав работников, закрепляет круг полномочий, позволяющий им охранять и защищать эти права[1].

Основными вопросами, решаемыми с участием профсоюзов, действующих в интересах работников, являются:

1) регулирование трудовых отношений (правотворчество и правоприменение);

2) контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

3) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Кроме того, профсоюзы представляют работников, охраняют и защищают их трудовые права, участвуя в соответствии с законодательством в коллегиальных органах управления организацией, в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества, в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, оказывая содействие занятости.

Профсоюзы защищают права своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральными законом минимального размера оплаты труда.

В отношении работников, являющихся членами профсоюза, эта общественная организация является безусловным представителем и защитником их прав и интересов. Это обязанность профсоюзов, предусмотренная их уставами (положениями). Что же касается работников, не являющихся членами профсоюза, то по отношению к ним у профсоюзов нет обязанности, но есть право по просьбе работника или по собственной инициативе встать на защиту его трудовых прав, в частности при возникновении индивидуального трудового спора (см. ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

---

[1] Общая характеристика правового положения профсоюзов в сфере труда, их прав и обязанностей приведена в главе 5 данного учебника.

§ 2. Полномочия профсоюзов в правотворчестве (установлении общих условий труда)

В области правового регулирования условий труда профсоюзам предоставлены полномочия по участию в установлении общих (коллективных) условий труда *(правотворчестве)* и *применении норм трудового права* (в том числе установлении индивидуальных условий труда).

На федеральном уровне полномочия профсоюзов в установлении общих условий труда выражаются в возможности их участия в правотворческой работе федеральных органов законодательной и исполнительной власти. Прежде всего это выражается в деятельности профсоюзов в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в рамках которой происходит подготовка проектов многих федеральных законов и постановлений Правительства РФ, а также обсуждение проектов, подготовленных сторонами РТК.

На уровне субъектов РФ возможность участия профсоюзов в установлении условий труда нередко шире, чем на федеральном уровне. Помимо участия в региональных трехсторонних комиссиях по регулированию трудовых отношений, других прав, предоставленных федеральным законодательством субъектов РФ, во многих регионах профсоюзы обладают правом законодательной инициативы и активно им пользуются.

На территориальном уровне профсоюзы также участвуют в разработке и обсуждении проектов нормативных актов по вопросам труда, принимаемых органами местного самоуправления.

На локальном уровне работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371).

Федеральный закон «О профсоюзах...» предусматривает, что:

а) проекты законодательных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);

б) проекты нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов;

в) профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;

г) профсоюзы имеют право участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциация-

ми), другими общественными объединениями своих предложений (см. пп. 1, 3, 4 ст. 11).

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников организации *при принятии локальных нормативных актов*, содержащих нормы трудового права, предусматривает ст. 372 ТК РФ.

Этот порядок состоит из следующих этапов.

1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. По смыслу ст. 372 ТК РФ это обязанность работодателя, невыполнение которой должно влечь признание неправомерности действий работодателя и отсутствие юридической силы локального нормативного акта, принятого без соблюдения указанного выше требования закона. Это подтверждено нормой ТК РФ (см. ч. 4 ст. 8), которая устанавливает, что локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 этого же Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Мнение профсоюзного органа должно быть рассмотрено на его заседании и одобрено большинством голосов присутствующих на заседании членов этого органа с соблюдением кворума (присутствия на заседании более 50% избранных в данный орган членов). Мотивы мнения выборного профсоюзного органа должны опираться на законодательство и фактические обстоятельства (экономическую и социально-трудовую ситуацию в организации).

3. Если выборный профсоюзный орган с изложением своих мотивов (обоснования) возражает против проекта локального нормативного акта, представленного работодателем на его рассмотрение (не содержит согласия с этим актом), либо профсоюзный орган вносит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации провести дополнительные консультации с ним в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. Если согласие не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом.

После этого работодатель вправе принять локальный нормативный акт, а выборный орган первичной профсоюзной организации вправе его обжаловать в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Этот профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Помимо законов, иных нормативных правовых актов и локальных нормативных актов общие (коллективные) условия труда регулируются такими правовыми актами, как соглашения и коллективные договоры. Права профсоюзов в области их разработки и принятия предусмотрены нормами о социальном партнерстве (см. гл. 3 ТК РФ, гл. 7 настоящего учебника).

§ 3. Полномочия профсоюзов в правоприменении

На обеспечение охраны и защиты индивидуальных трудовых прав работников направлены практически все полномочия профсоюзов в правоприменении (например, при привлечении работников к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни в предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ случаях).

Непосредственно на защиту индивидуальных трудовых прав работников направлены полномочия профсоюзов по участию в решении вопроса об увольнении по инициативе работодателя.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя состоит из следующих этапов.

1. При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос на своем заседании, определяет свое мнение, мотивирует его нормами закона и фактическими обстоятельствами, принимает в предусмотренном

уставом профсоюза порядке решение по этому вопросу и в письменном виде направляет его работодателю.

Мнение, не представленное в указанный срок или немотивированное, работодателем не учитывается.

3. Если выборный профсоюзный орган не согласился с предлагаемым 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.

4. Решение об увольнении работника, принятое работодателем после соблюдения указанной выше процедуры, может быть обжаловано выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении. В случае признания увольнения незаконным она выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

При этом ни работник, ни представляющий его интересы выборный профсоюзный орган не лишаются права обратиться непосредственно в суд, а работодатель — права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

5. При наличии мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее одного месяца со дня получения этого мнения.

В указанный период не защитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывание его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

§ 4. Полномочия профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства

Основные полномочия профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, выполнением коллективных договоров, соглашений закреплены Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 19, 20) и ст. 370 ТК РФ, претерпевшей в новой редакции некоторые изменения (преимущественно уточняющего и редакционного характера).

Профсоюзы имеют право на осуществление общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных право-

вых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективных договоров, соглашений. Профсоюзный контроль распространяется на соблюдение всех норм, регулирующих трудовые отношения: по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам у любых работодателей, у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов. Выявив нарушения, профсоюзы вправе требовать их устранения.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Органами, имеющими право осуществлять профсоюзный контроль, являются выборные профсоюзные органы, их представители (руководители профорганов и др.), а также создаваемые профсоюзами правовые и технические инспекции труда. Эти инспекции создаются общероссийскими профсоюзами и их объединениями, межрегиональными и территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов. Инспекции, создаваемые общероссийскими профсоюзами и их объединениями, действуют на основе положений, утвержденных общероссийскими профсоюзами и их объединениями. Инспекции, создаваемые межрегиональными и территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов, действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовыми положениями соответствующего общероссийского объединения профсоюзов.

Правовая инспекция труда контролирует соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, кроме норм об охране труда. Соблюдение норм охраны труда контролируется технической инспекцией труда, а также уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов, действующими непосредственно в организациях.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекции труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов наделены определенными правами для выполнения своих контрольных функций, предусмотренными ТК РФ (ст. 370). Они имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государствен-

ного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

При осуществлении общественного контроля профсоюзы, их инспекции взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля.

Содействие защите трудовых прав работников со стороны профсоюзов при разрешении индивидуальных трудовых споров состоит в следующем.

1. При возникновении разногласий между работником и работодателем выборный профсоюзный орган, который действует у данного работодателя и членом которого является работник, способствует устранению этих разногласий, участвуя в переговорах с работодателем (см. ч. 2 ст. 385 ТК РФ).

2. Инициативу создания комиссии по трудовым спорам (КТС) проявляет обычно выборный орган первичной профсоюзной организации (профком).

3. Представителями работников в комиссии, как правило, избираются (делегируются) члены профкома, профсоюзные активисты (см. ч. 2 ст. 384 ТК РФ).

4. В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС интересы работника может представлять член профкома, другой профсоюзный работник (см. ч. 3 ст. 387 ТК РФ).

5. На заседание КТС в качестве специалиста, знающего трудовое законодательство, могут быть приглашены члены профкома, другие профсоюзные работники (см. ч. 4 ст. 387 ТК РФ).

6. Профсоюз, защищающий интересы работника, имеет право обратиться с заявлением в суд, если он не согласен с решением КТС по трудовому спору, а при наличии доверенности работника — непосредственно в суд с иском о разрешении индивидуального трудового спора.

7. Профком вправе проконтролировать исполнение работодателем решения КТС и суда по индивидуальному трудовому спору.

Защита профсоюзами коллективных интересов работников осуществляется на всех этапах возникновения и разрешения коллективных трудовых споров.

1. Разногласия между работодателем (работодателями) и работниками по поводу удовлетворения коллективных интересов последних в сфере труда могут быть урегулированы путем переговоров профсоюзов с работодателем (работодателями).

2. Предусмотренные ТК РФ примирительные процедуры проходят при непременном участии представителей работников (как правило, профсоюзов). Их представители входят в состав примирительной комиссии, участвуют в рассмотрении его коллективного трудового спора и принятии решения по нему; участвуют в выборе и приглашении посредника; в создании трудового арбитража, определении его состава, регламента, полномочий (см. ч. 2 ст. 402, ч. 1 ст. 403, ч. 2, 3, 4 ст. 404 ТК РФ).

3. Если примирительные процедуры не привели к положительному результату, профсоюзы как представители работников имеют право приступить к организации забастовки (за исключением случаев, когда закон не допускает проведение забастовки — см. ч. 2 ст. 409, ст. 413 ТК РФ) и могут ее возглавить (см. ст. 411 ТК РФ).

4. Будучи представителями работников, профсоюзы обладают правом выдвижения требований к работодателю (работодателям), которые при их отклонении работодателем (работодателями) рассматриваются в примирительных органах или служат основанием для объявления забастовки (см. ст. 399 ТК).

5. Отраслевые профсоюзы участвуют в разработке и утверждении перечней минимума необходимых работ (услуг), выполнение которых обязательно при проведении забастовки. Профсоюзный орган, действующий у данного работодателя, представляя работников, участвует в определении конкретного минимума таких работ (см. ст. 412 ТК РФ).

6. Профсоюзные органы имеют право контролировать выполнение работодателем (работодателями) обязательных для него (них) решений и рекомендаций примирительных органов, соглашения, принятого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Глава 19. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

§ 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров

Легальное определение индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК РФ, согласно которой индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Из данного определения следует, что не всякое разногласие является индивидуальным трудовым спором, а только такое, которое не было урегулировано сторонами в ходе непосредственных переговоров и в связи с этим было передано на рассмотрение соответствующего органа, наделенного определенными полномочиями по их рассмотрению (юрисдикционного органа).

Субъектами индивидуального трудового спора являются не только работодатель и индивидуальный работник, но также лица, которые *еще* или *уже* не являются работниками. Это касается споров, которые, например, могут возникнуть между работодателем, с одной стороны, и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор,— с другой. До заключения трудового договора лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, *еще* не является работником, что не мешает ему быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку он наделен правом обжаловать необоснованный, с его точки зрения, отказ в приеме на работу. Таким же образом лицо, которое по тем или иным причинам не согласно с увольнением (прекращением трудового договора), *уже* не является работником, т. е. субъектом трудовых правоотношений, однако выступает стороной индивидуального трудового спора в случае обращения в суд с иском о восстановлении его на работе.

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат. Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т. д.

Разногласие лежит в основе индивидуального трудового спора. Оно, как правило, возникает по поводу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора. Именно поэтому индивидуальные трудовые споры (в отличие от коллективных трудовых споров) являются спорами юридического характера, возникающими в связи с толкованием, применением трудового законодательства. В связи с этим, основываясь на опыте западных стран, индивидуальные трудовые споры в юридической литературе именуются *конфликтами права*.

Причины индивидуальных трудовых споров — это обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием трудового законодательства, локального нормативного акта, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров условно можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные. К группе *объективных причин* относятся противоречия, закономерно вытекающие из отношений собственности, отношений наемного труда и др.

Например, среди таких причин можно назвать нарушение работодателем прав работника на своевременную оплату труда, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя, в частности в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете.

К группе *субъективных причин* относятся противоречия, не имеющие характера объективно обусловленных закономерностей, которые определяются в большей степени недостатками и ошибками деятельности отдельных субъектов. К субъективным причинам можно отнести неверное толкование правовой нормы (условия коллективного договора, трудового договора); нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом.

В юридической литературе помимо причин выделяют также *условия возникновения индивидуальных трудовых споров*, под которыми понимают факторы, способствующие возникновению разногласий.

Например, наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменение экономических отношений в целом, другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими индивидуальный трудовой спор. Такие противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий в области социально-экономических и трудовых отношений. Однако эти обстоятельства могут и не повлечь за собой возникновение индивидуального трудового спора. Непосредственным источником возник-

новения трудового спора они не являются. Источником (причиной) возникновения трудового спора могут стать действия (бездействие) работодателя или работника в области применения наемного труда, например нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности (штата) в результате изменения финансово-экономического положения организации.

Примером субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых споров можно назвать пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса. На практике эти условия нередко приводят к массовому незаконному правоприменению, нарушающему законные права и интересы как работников, так и работодателей. Указанные выше обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального трудового спора. Вместе с тем они не являются источником трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не перерастут в трудовой спор, т. е. не будут в дальнейшем предметом рассмотрения соответствующего юрисдикционного органа.

В юридической литературе условия возникновения индивидуальных трудовых споров подразделяют на три большие группы: условия экономического, юридического и социального характера.

К условиям экономического характера относится, в частности, изменение экономических отношений, повлекшее за собой финансовую нестабильность организации.

К условиям юридического характера можно отнести наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве, отсутствие необходимых знаний в области права и т. д.

Условием социального характера является, например, несоответствие установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму.

Основания для *классификации* индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, в зависимости от содержания трудового спора они подразделяются на споры об установлении условий труда и споры по применению установленных условий труда.

В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из:

— трудовых правоотношений;

— правоотношений по трудоустройству;

— правоотношений по защите персональных данных работника;

— правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

— правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного организации;

— правоотношений по возмещению ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;

— правоотношению по защите (самозащите) трудовых прав работника.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права.

Здесь выделяют споры, связанные с применением норм, составляющих следующие институты: «трудовой договор»; «рабочее время и время отдыха»; «оплата и нормирование труда»; «гарантии и компенсации»; «дисциплина труда»; «профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»; «охрана труда»; «материальная ответственность сторон трудового договора».

В свою очередь, индивидуальные трудовые споры можно подразделить на подвиды исходя из конкретного предмета предъявляемых работником требований.

Так, споры, связанные с применением норм, регламентирующих материальную ответственность сторон трудового договора, могут быть классифицированы следующим образом:

— о возмещении материального ущерба работнику, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

— о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника;

— о взыскании денежной компенсации в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат;

— о возмещении морального вреда;

— о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю.

§ 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров представляет собой одну из процессуальных форм защиты трудовых прав работников.

Определенная форма процедуры рассмотрения существа разногласий, возникающих между индивидуальным работником и работодателем в ходе применения несамостоятельного труда, установлена законом. Форма защиты субъективных трудовых прав и законных интересов субъектов трудового права предусмотрена

не только нормами трудового, но и гражданского процессуального права.

Наличие стадийности (возможности перехода из одной стадии рассмотрения спора в другую) свидетельствует о том, что рассматриваемая форма защиты трудовых прав работников носит процессуальный характер.

Таким образом, под процессом разрешения трудовых споров следует понимать совокупность последовательно сменяющих друг друга процессуальных отношений, одним из субъектов которых является соответствующий юрисдикционный орган, например КТС (комиссия по трудовым спорам), суд. В частности, к ним относятся отношения по разрешению индивидуального трудового спора в КТС, в суде первой инстанции, в апелляционной, кассационной и надзорной инстанциях.

Источниками правового регулирования отношений, составляющих в своей совокупности процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров, являются Конституция РФ и федеральные законы.

Конституция РФ гарантирует право на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Среди нормативных правовых актов следует также назвать ТК РФ, ГПК РФ, а также иные федеральные законы.

ТК РФ установлены принципы правового регулирования трудовых отношений, среди которых основным является обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (ст. 2 ТК РФ).

В ТК РФ содержатся нормы, регулирующие процесс рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС. В то же время судебный порядок разрешения индивидуального трудового спора установлен не только нормами ТК РФ, но и положениями ГПК РФ.

Федеральные законы могут устанавливать особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.

Не являются нормативными правовыми актами, но обязательны для применения судами постановления пленумов Верховного Суда СССР и РСФСР (Российской Федерации). Такие акты содержат положения, предусматривающие определенные требования к процедуре рассмотрения гражданских дел, в том числе вытекающих из трудовых правоотношений.

Среди них можно отметить постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября

2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров, установленная российским законодательством, имеет ряд особенностей.

Во-первых, как отмечалось ранее, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регламентирован нормами как трудового, так и гражданского процессуального права.

Во-вторых, для разрешения индивидуальных трудовых споров созданы специализированные органы трудовой юстиции. Это:

— общественный орган, орган досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров (КТС);

— судебный орган, суд общей юрисдикции, который наряду с рассмотрением и разрешением иных гражданских дел рассматривает также дела, вытекающие из трудовых правоотношений, т. е. индивидуальные трудовые споры.

В-третьих, наличие различных видов разбирательства, стадийность процесса разрешения индивидуального трудового спора (доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий, стадии досудебного — в КТС — и судебного разбирательства в судах общей юрисдикции).

В-четвертых, в разрешении индивидуальных трудовых споров принимают участие профсоюзы. Это характерно для любой стадии разрешения индивидуальных трудовых споров.

§ 3. Рассмотрение трудовых споров в КТС

Комиссия по трудовым спорам (КТС) формируется на паритетных началах, т. е. из равного числа представителей работников и работодателя. Для образования КТС необходима инициатива работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Избрание в состав КТС представителей работников может осуществляться двумя способами:

1) избрание на общем собрании (конференции) работников;

2) делегирование представительным органом работников с последующим утверждением их на общем собрании (конференции).

На общем собрании (конференции) работников может быть определен порядок избрания членов КТС (утверждения предста-

вителей работников, делегированных в КТС), поскольку нормы ТК РФ не регламентируют эту процедуру. Здесь могут самостоятельно определяться такие вопросы, как порядок голосования (открытое или тайное); порядок учета количества голосов, необходимых для избрания членов КТС (простое или квалифицированное большинство).

Порядок делегирования представителей работников в КТС определяет представительный орган работников самостоятельно.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются соответствующим приказом (распоряжением) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Законом не урегулирован порядок определения общей численности КТС. Поэтому вопрос о численном составе комиссии по трудовым спорам должен определяться, по всей видимости, совместным решением работников и работодателя.

Члены КТС избираются (назначаются) на весь срок полномочий комиссии. Для обеспечения деятельности КТС из своего состава избирают председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Порядок их избрания, а также компетенция определяются комиссией самостоятельно, поскольку иное не предусмотрено законом. Представляется, что к обязанностям секретаря комиссии по трудовым спорам скорее всего следует отнести техническую работу: ведение делопроизводства, в том числе регистрация поступивших в комиссию заявлений работников, подготовка и выдача надлежаще заверенных копий решений, выписок из протоколов заседаний КТС, удостоверений; хранение дел и др. К обязанностям председателя КТС, его заместителя относятся организация деятельности КТС, в том числе организация подготовки материалов на заседание комиссии, ведение протокола заседания, проведение самих заседаний при разрешении индивидуальных трудовых споров, подготовка проектов решений, подписание протокола заседания КТС, удостоверение принимаемых комиссией решений (копий решений, удостоверений). Комиссия по трудовым спорам вправе самостоятельно решить вопрос о распределении обязанностей между председателем КТС и его заместителем.

Свою деятельность в комиссии по трудовым спорам могут осуществлять только постоянные члены. Наличие временных членов КТС не предусмотрено ТК РФ. Вопрос о порядке работы КТС в случае выбытия ее отдельных членов по различным причинам (увольнение, перевод в другое структурное подразделение и т. п.) не регламентирован ТК РФ. Однако в законе закреплен принцип паритетности формирования и работы комиссии. Поэтому нам представляется, что в случае, когда выбыл, например, член КТС — представитель работников, работники вправе в установленном законом порядке избрать своего представителя (взамен

выбывшего). В случае выбытия представителя другой стороны — работодателя выбывший член КТС подлежит замене путем его назначения соответствующим приказом (распоряжением) руководителя организации.

КТС имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем. В его обязанность входит: предоставить КТС помещение, необходимое для проведения заседаний, обеспечить оргтехникой, бумагой, другими средствами, необходимыми для осуществления деятельности.

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях. Такие комиссии формируются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации.

В соответствии с Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ в ред. от 4 июля 2003 г., от 5 апреля 2005 г. «О судебной системе Российской Федерации» органами судебной власти, наделенными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры, являются районные суды и мировые судьи субъектов РФ. В соответствии с п. 1 ст. 1 Федерального закона от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ в ред. от 5 апреля 2005 г., с изм. от 11 марта 2006 г. «О мировых судьях в Российской Федерации» мировые судьи являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему Российской Федерации.

Все юрисдикционные органы (в том числе и КТС) наделены властными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры путем вынесения решения, обязательного для исполнения сторонами спора. Кроме того, за ними закреплено право охранять (восстанавливать) нарушенные субъективные права работников и их законные интересы по требованию заинтересованной стороны.

Следует отметить, что каждый юрисдикционный орган наделен определенной компетенцией, под которой понимаются его правомочия по осуществлению охраны (восстановлению) нарушенных субъективных прав работников (в ряде случаев — работодателей).

Так, в компетенцию КТС входит право осуществлять прием заявлений работников, проводить подготовку заседания комиссии, в том числе запрашивать у работодателя документы, необходимые для рассмотрения дела по существу, приглашать специалистов, экспертов, свидетелей и т. п. Суды общей юрисдикции, в частности, наделены полномочиями осуществлять досудебную подготовку дела, вызывать в судебное заседание стороны, свидетелей, в ходе судебного разбирательства допрашивать свидетелей,

экспертов, назначать экспертизу по делу, изучать письменные материалы дела и т. д.

Вместе с тем тот или иной юрисдикционный орган наделен полномочиями разрешать не все, а только такие индивидуальные трудовые споры, которые исключительно ему *подведомственны*. Определить же подведомственность трудовых дел определенному юрисдикционному органу — значит выяснить, какие именно из них по закону, где, в каком порядке подлежат рассмотрению. Принимая дело к производству, соответствующий юрисдикционный орган должен выяснить, вправе ли он рассматривать данное трудовое дело, не отнесено ли оно законом к ведению иного органа. Подведомственность в данном случае рассматривается в качестве предпосылки права заинтересованной стороны на обращение за восстановлением нарушенных, по его мнению, прав.

Подведомственность — это признак, являющийся внешним показателем компетенции юрисдикционного органа по разрешению конкретных индивидуальных трудовых споров. Другими словами, это юридическое закрепление круга вопросов, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого законом установлены определенная процедура и наделенные соответствующими полномочиями органы. Таким образом, понятие подведомственности индивидуальных трудовых споров в трудовом праве употребляется как предметная компетенция тех или иных органов специализированной трудовой юстиции.

Например, в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Вместе с тем КТС не подведомственны споры, возникающие из *трудовых правоотношений*, предметом которых является, например, требование о восстановлении на работе, о переводе на другую работу, взыскании материального ущерба, причиненного работником работодателю. Разделена также предметная компетенция КТС организации и КТС ее структурного подразделения. Например, КТС структурного подразделения организации не вправе рассматривать индивидуальные трудовые споры, предметом которых являются вопросы, выходящие за пределы структурного подразделения, в котором она образована. КТС структурного подразделения вправе принимать к своему рассмотрению заявления работников структурного подразделения и рассматривать споры, возникающие в ходе применения трудового законодательства только по поводу вопросов, отнесенных к компетенции данного структурного подразделения.

Виды разбирательства индивидуальных трудовых споров. Наличие специализированных органов трудовой юстиции позволяет выделить три вида разбирательства индивидуальных трудовых споров:

1) досудебный порядок (доюрисдикционный порядок урегулирования разногласий и рассмотрение спора в КТС);

2) судебный порядок (рассмотрение споров районными судами, мировыми судьями субъектов Федерации);

По подведомственности порядок разрешения индивидуального трудового спора условно можно классифицировать следующим образом:

1) *общий порядок,* которым предусмотрено три стадии:

— доюрисдикционная стадия (урегулирование разногласий работником и работодателем при непосредственных переговорах);

— досудебная стадия (первоначальное рассмотрение заявления (обращения) субъекта трудового спора в КТС с вынесением в установленном законом порядке решения);

— судебная стадия (передача индивидуального трудового спора на разрешение в суд общей юрисдикции в связи с обжалованием решения комиссии заинтересованной стороной);

2) *непосредственно судебный порядок,* предусмотренный нормами трудового и гражданского процессуального законодательства.

По заявлению работника в общем порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры, возникающие в организациях, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен иной порядок рассмотрения.

Например, не подлежат рассмотрению в общем порядке индивидуальные трудовые споры по заявлению работника о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, религиозных организаций, о защите персональных данных работника и др.

Как отмечалось ранее, общий порядок разрешения индивидуального трудового спора предусматривает самостоятельную процедуру, предполагающую наличие трех стадий его разрешения.

Первая стадия разрешения индивидуального трудового спора в общем порядке представляет собой стадию *доюрисдикционного* урегулирования разногласий между работником и работодателем.

По смыслу ч. 2 ст. 385 ТК РФ до обращения в КТС работник должен попытаться самостоятельно или с участием своего представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Процедура урегулирования таких разногласий законом не определена. Не установлены также гарантии доюрисдикционного урегулирования разногласий. В ТК РФ отсутствуют нормы, препятствующие обращению работника в КТС, если он самостоятельно или с участием своего представителя не *урегулировал разногласия при непосредственных переговорах* с работодателем. С другой стороны, не регламентирована обязанность, а также ответственность работодателя принять участие

в урегулировании разногласий. Вместе с тем следует признать, что доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий является самым оптимальным способом разрешения индивидуального трудового спора в организации. Именно на этой стадии можно найти решение, удовлетворяющее обе стороны. Такое решение принимается в ходе переговоров, поиска и достижения компромисса. Данный способ позволяет восстановить нарушенные права (устранить противоречия) и, как правило, не влечет за собой негативных последствий.

На стадии доюрисдикционного урегулирования разногласий возникает процедурное правоотношение, субъектами которого являются работник, с одной стороны, и работодатель — с другой. Моментом возникновения процедурного правоотношения является обращение работника с соответствующим заявлением к работодателю об устранении имеющегося, по мнению работника, правонарушения.

Переговоры могут проводиться самим работником или с участием его представителя. Под представительством в данном случае следует понимать деятельность одного лица в интересах другого, осуществляемую на основании предоставленных ему полномочий в целях получения наиболее благоприятного решения, а также для оказания представляемому помощи в реализации своих прав, предотвращении их нарушения в ходе переговоров. Интересы работника в рассмотрении трудовых споров, в том числе индивидуальных, вправе представлять разные субъекты. К ним, в частности, относятся первичная профсоюзная организация, иные представители, избираемые работниками на общем собрании (конференции). Представлять интересы работника может также иной уполномоченный на то представитель, приглашенный работником адвокат. В случае если стороной разногласия является работник, не достигший 18-летнего возраста, его интересы может представлять законный представитель. Полномочия представителя работника могут быть оформлены доверенностью в соответствии со ст. 185 ГК РФ. Исходя из смысла ч. 2 ст. 385 ТК РФ представитель работника не наделен правами вести переговоры с работодателем по урегулированию разногласий в отсутствие самого работника.

Моментом окончания процедурного отношения на стадии доюрисдикционного урегулирования разногласий может быть удовлетворение заявленного работником требования, отказ работодателя в удовлетворении требований, заявленных работником, либо принятие сторонами спора взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего обе стороны. Если на стадии доюрисдикционного урегулирования спора противоречия не устранены и не найдено решение, удовлетворяющее обе стороны, работник вправе

обратиться в трехмесячный срок в КТС за защитой своих субъективных прав.

Сроки, в течение которых работник вправе обратиться в соответствующий юрисдикционный орган за защитой нарушенных прав, носят название *исковых или давностных сроков.* Он исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. КТС не вправе отказать работнику в принятии заявления о восстановлении нарушенных прав по причине пропуска срока исковой давности. В случае пропуска установленного законом срока по уважительным причинам КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

С момента обращения в КТС начинается так называемая *досудебная стадия* разрешения индивидуального трудового спора. Она, по своей природе является альтернативной (необязательной). Работник по своему усмотрению выбирает способ разрешения трудового спора. Он 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. Кроме того, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд. Нельзя не отметить, что стадия досудебного разрешения трудового спора отличается от стадии доюрисдикционного урегулирования разногласий:

— наличием процессуального правоотношения, субъекты которого отличаются от субъектов процедурного правоотношения, возникающего на стадии урегулирования разногласий;

— способами разрешения спора.

Моментом возникновения процессуального правоотношения в ходе разрешения индивидуального трудового спора в КТС является момент обращения работника за защитой субъективных прав. Субъектами данного правоотношения являются, с одной стороны, КТС, с другой — стороны разногласия (работник и работодатель).

Форма обращения в комиссию по трудовым спорам законом не ограничена, следовательно, работник имеет право обратиться в комиссию лично, а также направить заявление по почте, по факсу. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Процедура и способ регистрации поступивших заявлений законом не регламентированы, поэтому порядок регистрации заявлений, поданных в КТС, определяется самой комиссией. Как правило, КТС ведет журнал регистрации таких заявлений. В нем обычно содержатся: порядковый номер, дата поступления заявления; должность и фамилия работника, обра-

тившегося в КТС; существо спора; дата назначения рассмотрения заявления (включая дату переноса рассмотрения заявления, а также снятия его с рассмотрения с указанием причины); существо вынесенного решения; дата вынесения решения, дата исполнения решения (в добровольном или принудительном порядке); регистрация заявлений работника на выдачу удостоверения, имеющего силу исполнительного листа (с указанием даты обращения работника; дата выдачи удостоверения. С момента подачи работником заявления КТС обязана рассмотреть его в течение 10 календарных дней.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и (или) уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению и по правилам заочного разрешения индивидуального трудового спора. Неявка работника или его представителя в отсутствие упомянутого заявления обязывает КТС отложить рассмотрение спора. Вторичная неявка работника или его представителя на заседание комиссии без уважительных причин дает право КТС снять заявление с рассмотрения. Таким образом, для вынесения решения о снятии заявления с рассмотрения КТС должна установить отсутствие уважительной причины неявки работника (его представителя) как на первое, так и на второе заседание комиссии. В противном случае представляется необходимым повторно отложить рассмотрение спора.

Снятие заявления с рассмотрения следует рассматривать как отсутствие обращения работника в КТС за разрешением трудового спора. В этом случае работнику предоставлено право повторно обратиться в КТС с заявлением о рассмотрении спора в пределах установленного законом давностного срока или обратиться непосредственно в суд, минуя КТС.

При подготовке дела к рассмотрению в порядке досудебного разбирательства КТС на свое заседание вправе вызывать свидетелей и приглашать специалистов. По требованию КТС работодатель обязан в установленный комиссией срок предоставить ей все необходимые документы.

Процедура проведения заседания КТС законом не определена, не установлена его последовательность. Представляется, что заседание комиссии должно начинаться с определения правомочности состава КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Это не означает, что на каждом заседании комиссии должно быть представлено равное количество представителей от работников и от работодателя. Главное требование нормы — это соблюдение принципа присутствия на заседании КТС большинст-

ва от числа избранных от каждой стороны: работников и работодателя.

На следующем этапе досудебного разбирательства целесообразно доложить о том, какое заявление рассматривается на заседании комиссии, какие требования заявлены конкретным работником, какие документы по данному делу собраны (т. е. доложить дело). После этого следует выслушать требования самого работника (представителя), его доводы, соображения, а также представителя работодателя (в случае если они присутствуют на заседании КТС). После объяснения сторон заслушиваются пояснения свидетелей, специалистов, изучаются письменные материалы дела.

Во время заседания КТС ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью КТС. Требования к содержанию протокола ТК РФ не установлены. Несмотря на это, по всей вероятности, в протоколе должны найти свое отражение следующие сведения: дата проведения заседания КТС; список избранных и присутствующих членов комиссии с указанием числа членов от работников и от работодателя; фамилия председательствующего на заседании комиссии (при наличии председателя и заместителя председателя КТС); указание о присутствии (отсутствии) работника, его представителя, а также представителя работодателя; сведения об извещении указанных лиц о дне слушания дела; порядок ведения заседания комиссии с изложением объяснений и доводов, приводимых работником, его представителем и представителем работодателя, с изложением пояснений свидетелей, специалистов; порядок голосования за принятие решения.

Последним этапом рассмотрения заявления работника в КТС является принятие решения. *Порядок принятия решения* имеет большое правовое значение, поэтому законодатель достаточно четко регламентирует эту процедуру. Решение КТС принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании; следовательно, решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов комиссии. Решение считается непринятым, если за него проголосовало половина или менее половины присутствующих на заседании членов комиссии. При этом не имеет значения, представители какой стороны (работников или работодателя) оказались в большинстве.

В целях достижения максимальной объективности и непредвзятости при вынесении решения законодатель установил форму тайного голосования. Тайное голосование предполагает, как правило, наличие бюллетеней для голосования. Обязанность по подготовке и хранению бюллетеней может быть возложена на постоянного работника, назначенного руководителем организации соответствующим приказом (распоряжением) для ведения работы по организационно-техническому обслуживанию КТС. Для прове-

дения тайного голосования необходимо избрать счетную комиссию, которая должна провести подсчет голосов. Результаты работы счетной комиссии отражаются в протоколе заседания КТС.

Решение комиссии является важным процессуальным документом, обязательным для исполнения сторонами. Поэтому закон предъявляет к нему довольно жесткие требования. Решение готовится в письменной форме. В нем должны быть отражены все сведения, предусмотренные ч. 2 ст. 388 ТК РФ. Содержание решения можно условно разделить на четыре части:

— вводная;
— описательная;
— мотивировочная;
— резолютивная.

Вводная часть решения должна содержать сведения о наименовании организации либо фамилию, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, а также наименование структурного подразделения (если спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации); фамилию, имя отчество, должность, профессию или специальность работника, обратившегося в КТС; дату обращения в комиссию и дату рассмотрения спора; фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании.

В *описательной части* решения указывается существо спора, четкие требования работника, его представителя, возражения представителя работодателя, объяснения других лиц, участвующих в рассмотрении заявления.

В *мотивировочной части* решения излагаются обстоятельства, установленные в ходе заседания комиссии; доказательства, на которых основаны выводы комиссии; нормативные правовые акты (локальные акты, коллективные договоры, соглашения), которыми руководствовалась комиссия при рассмотрении заявления работника.

В *резолютивной части* решения должно быть изложено существо решения со ссылкой на конкретные нормы, содержащиеся в законах, иных нормативных правовых актах, а также результаты голосования. Она должна содержать четкие, юридически правильные формулировки, не допускающие различного толкования смысла решения КТС.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем КТС или его заместителем и заверенные печатью комиссии, в течение трех дней со дня его вынесения (принятия) вручаются работнику и работодателю или их представителям.

Сторона (стороны) индивидуального трудового спора, не согласная с выводами комиссии, вправе в десятидневный срок обратиться в суд (мировому судье) со дня получения копии решения КТС с соответствующим исковым заявлением.

Нормами ТК РФ предусмотрены две *формы исполнения решения КТС*: добровольная и принудительная. Работодатель вправе добровольно исполнить принятое КТС решение в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, со дня получения копии решения. Если в установленный законом срок решение КТС, вступившее в законную силу, не исполнено работодателем добровольно, работнику выдается удостоверение, которое является исполнительным документом. Работник вправе обратиться в КТС за удостоверением в течение одного месяца со дня вынесения комиссией решения. В случае пропуска работником указанного срока по уважительной причине комиссия по трудовым спорам может его восстановить. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд (об обжаловании решения КТС).

Удостоверение имеет важное правовое значение, поскольку является исполнительным документом, с помощью которого осуществляется принудительное исполнение решения КТС силами государства в лице судебных приставов. Исходя из сложившейся правоприменительной практики содержанием удостоверения является следующее: полное наименование организации (структурного подразделения организации); фамилия, имя, отчество работника, обратившегося с заявлением в КТС о рассмотрении спора; дата принятия решения КТС; дата выдачи удостоверения; содержание резолютивной части решения (без указания результатов голосования). Удостоверение выдается и подписывается председателем комиссии по трудовым спорам или его заместителем и заверяется печатью КТС. О выдаче удостоверения делается отметка в журнале регистрации заявления работника, обратившегося в КТС за разрешением спора.

Удостоверение, выданное комиссией по трудовым спорам, работник должен предъявить для принудительного исполнения судебному приставу в течение трех месяцев со дня его получения. В случае пропуска работником установленного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, вправе восстановить этот срок. Судебный пристав приводит решение КТС к исполнению в принудительном порядке в соответствии с положениями Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ в ред. от 22 августа 2004 г. «О судебных приставах», Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ в ред. от 27 декабря 2005 г. «Об исполнительном производстве». Требования судебного пристава-исполнителя обязательны для работодателя. За невыполнение требований судебного пристава-исполнителя работодатель несет юридическую ответственность в порядке, установленном федеральными законами.

§ 4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Решение КТС может быть обжаловано в суд работником или работодателем в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии. Обращение работника в суд порождает процессуальное правоотношение, субъектами которого являются, с одной стороны, суд, с другой — спорящие стороны (работник и работодатель).

Пропуск по уважительной причине срока, установленного для обжалования решения КТС, может быть восстановлен судом. В этом случае суд рассматривает индивидуальный трудовой спор по существу и выносит соответствующее решение.

К субъектам, наделенным правом обращения с соответствующим заявлением о перенесении трудового спора в суд, относятся также профессиональный союз, защищающий интересы работника в случаях, если он и работник не согласны с решением КТС. Согласно ч. 1 ст. 391 ТК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора в том случае, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Необходимо отметить, что суд не является вышестоящей по отношению к комиссии по трудовым спорам инстанцией. Нормами ГПК РФ не предусмотрен порядок обжалования решения КТС путем подачи соответствующей жалобы или заявления об отмене принятого комиссией решения и передаче дела на новое рассмотрение в комиссию по трудовым спорам.

Таким образом, обжалование решения КТС по существу является одной из форм перенесения в суд индивидуального трудового спора. Поскольку индивидуальный трудовой спор является спором о праве, его разрешение в рассматриваемом случае осуществляется в порядке искового производства независимо от того, кем возбуждено в суде дело — по заявлению работника или работодателя, не согласных с решением комиссии по трудовым спорам, где истцом является работник, а ответчиком — работодатель (организация, индивидуальный предприниматель), оспаривающие его требования.

Положениями ТК РФ не определена родовая подсудность индивидуального трудового спора, переданного из КТС в органы судебной власти. Вместе с тем в соответствии с требованием ст. 3 Федерального закона от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации», а также в силу ст. 23 ГПК РФ разрешение трудовых споров, переданных судам в связи с нерассмотрением их комиссией по трудовым спорам в установленные ТК РФ сроки, а также в порядке обжалования решений, принятых КТС, отнесено к компетенции мирового судьи».

Мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений независимо от цены иска. Исключение составляют дела, отнесенные законом к делам, подлежащим рассмотрению непосредственно в суде.

Согласно п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе. Это обусловлено тем, что он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях, поэтому он подсуден мировому судье. Наряду с этим мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

— работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

— лиц об отказе в приеме на работу;

— работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;

— лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

— лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — религиозных организаций;

— лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Распределение между судами судебной системы Российской Федерации всех индивидуальных трудовых споров, подведомственных суду общей юрисдикции, называется *подсудностью*. Гражданское процессуальное право выделяет родовую и территориальную подсудность.

Под *родовой подсудностью* понимается установленная подсудность различного рода или уровня судов, входящих в единую судебную систему. В этом смысле закон разграничивает подсудность *различного рода судов* судебной системы, устанавливая пределы их полномочий в качестве суда первой инстанции.

Районным судам подсудны все гражданские дела, подведомственные судам, за исключением дел, подсудных Верховному Суду РФ, верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области, судам автономного округа, мировым судьям. Например, Верховный Суд РФ рассматривает по первой инстанции дела об оспаривании постановлений о прекращении полномочий судей. Верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и суд автономного округа рассматривают в качестве суда первой инстанции дела, связанные с государственной тайной. 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 РФ).

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 РФ), подсудны районному суду. Дела о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения по искам лиц, трудовые отношения с которыми прекращены, также подлежат рассмотрению районным судом. Это объясняется тем, что при рассмотрении трудового спора предметом проверки в этом случае является законность увольнения. Мировой судья рассматривает дела о выдаче судебного приказа, дела, вытекающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и признании забастовки незаконной. ГПК РФ предусмотрен порядок рассмотрения трудовых дел, когда возможно объединение нескольких связанных между собой требований, изменение предмета иска или предъявление встречного иска, часть из которых подсудны мировому судье, а другие — районному суду. Согласно ч. 3 ст. 23 ГПК РФ, в этом случае все требования подсудны районному суду.

Территориальная (местная) подсудность отвечает на вопрос, в каком из судов одного и того же звена судебной системы может быть рассмотрено по существу конкретное дело. По общему правилу иск предъявляется по месту нахождения ответчика. Под местом нахождения ответчика понимается место жительства гражданина (физического лица) или место расположения органа или имущества юридического лица. В соответствии с п. 6 ст. 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, 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 на-

ложением административного наказания в виде ареста, могут быть поданы по выбору истца как по месту нахождения истца, так и по месту нахождения ответчика. Такая подсудность в гражданском процессуальном праве именуется альтернативной.

За разрешением индивидуального трудового спора работник вправе обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Исключение составляют споры о восстановлении на работе, срок исковой давности для которых установлен в размере одного месяца, исчисляемого со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, установлен годичный срок со дня обнаружения причиненного работником вреда. Пропуск установленного срока исковой давности не может являться препятствием для обращения в суд с иском о восстановлении нарушенного права, поскольку право требовать защиты нарушенного права не может быть утрачено. В силу п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. решение комиссии по трудовым спорам, которым отказано в удовлетворении заявленных работником требований в связи с пропуском срока на его предъявление, не служит препятствием к возбуждению трудового дела в суде. Истечение срока исковой давности является основанием для отказа в удовлетворении исковых требований в случае, если причина его пропуска признана судом неуважительной! Если суд придет к выводу о том, что истцом пропущен срок исковой давности по уважительной причине, такой срок может быть восстановлен судом. Критерии определения понятия «уважительная причина» законом не обозначены. Отсутствует даже приблизительный перечень обстоятельств, наступление которых следовало бы рассматривать (оценивать) в виде уважительной причины. Понятие «уважительная причина» является по своей сущности оценочным. Суд исследует все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав, и делает свой вывод с помощью так называемого судейского усмотрения. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. к числу уважительных причин пропуска срока обращения в суд предложил относить обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Среди них, в частности, названы болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Вопрос о восстановлении (отказе в восстановлении) срока исковой давности разрешается по-разному и должен найти свое отражение в мотивировочной части судебного решения.

Следует отметить, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом лишь при условии, если об этом заявлено ответчиком. В зависимости от того, когда ответчиком сделано заявление о пропуске срока исковой давности, вопрос о восстановлении (отказе в восстановлении) срока исковой давности может решаться в предварительном судебном заседании или в ходе судебного разбирательства.

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. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

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 (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства. При этом в соответствии с п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2006 г., рассматривая дела о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, необходимо учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. Это объясняется тем, что в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

При обращении в суд по искам, вытекающим из трудовых правоотношений, работник освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства. Наряду с этим от уплаты государственной пошлины и судебных расходов освобождены лица при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. К их числу отнесены обращения работников по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения).

В состав судебных расходов включены государственная пошлина, а также издержки, связанные с рассмотрением дела в суде. Вместе с тем при обращении в суд с иском, вытекающим из

трудовых правоотношений, работодатель не освобождается от уплаты судебных расходов, в том числе и государственной пошлины. Кроме того, в случае удовлетворения исковых требований работника по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, суд возлагает обязанность по уплате судебных расходов, связанных с рассмотрением дела, на работодателя.

Под *государственной пошлиной* понимается сбор, взимаемый с лиц, указанных в ст. 333[17] Налогового кодекса РФ в случаях, предусмотренных налоговым законодательством. К их числу относится: обращение за совершением юридически значимых действий в государственные органы, в т. ч. судебные органы, органы местного самоуправления, иные органы и (или) к должностным лицам, которые уполномочены в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, законодательными актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Государственной пошлиной оплачиваются исковые заявления, кассационные жалобы на решение судов, а также заявления о повторной выдаче копии судебного решения, определения, другого постановления суда. Порядок и размер взыскания государственной пошлины установлен Налоговым кодексом РФ. Цена иска определяется размером взыскиваемой денежной суммы.

В судебном процессе субъектами процессуальных отношений являются, с одной стороны, суд общей юрисдикции, с другой — стороны гражданского процесса. Сторонами в гражданском процессе являются истец и ответчик. Истцом называется лицо, в защиту субъективных прав и охраняемых законом интересов которого возбуждено гражданское дело, в том числе трудовое. Ответчиком называется лицо, привлекаемое судом к ответу по требованию, заявленному истцом. Истец и ответчик должны обладать *гражданской процессуальной правоспособностью.*

Под *гражданской процессуальной правоспособностью* понимается установленная законом возможность иметь гражданские процессуальные права и обязанности, т. е. быть участником гражданского процесса. Гражданская процессуальная правоспособность в равной мере признается за всеми гражданами Российской Федерации и организациями (юридическими лицами) любых организационно-правовых форм, независимо от формы собственности, обладающими согласно законодательству Российской Федерации правом на судебную защиту прав, свобод и законных интересов.

Гражданское процессуальное законодательство не допускает никаких ограничений процессуальной правоспособности. Гражданская процессуальная правоспособность непосредственно связана с трудовой правоспособностью и возникает одновременно. Это объясняется тем, что лицо, обратившееся за судебной защитой,

способно обладать правом оспаривания незаконных, по его мнению, действий. Для осуществления процессуальных прав и обязанностей в суде посредством совершения процессуальных действий необходимо, чтобы стороны гражданского процесса обладали *процессуальной дееспособностью*, под которой понимается способность лично осуществлять свои права и поручать ведение дела своему представителю.

Гражданская процессуальная дееспособность — способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю. Это свойство принадлежит юридическим лицам с момента их возникновения, т. е. с момента государственной регистрации. Процессуальные права и обязанности юридического лица осуществляются его органами непосредственно или через представителей. По общему правилу граждане обладают гражданской процессуальной дееспособностью в полном объеме по достижении ими совершеннолетия, т. е. 18 лет. Несовершеннолетний может лично осуществлять свои процессуальные права и выполнять процессуальные обязанности в суде со времени вступления в брак или объявления его полностью дееспособным (эмансипации). По делам, возникающим из трудовых правоотношений, несовершеннолетние имеют право лично защищать свои права и охраняемые законом интересы. В связи с изменениями, внесенными в ТК РФ, работодателем может выступать также и лицо, не достигшее 18-летнего возраста (ст. 20 ТК РФ). Исходя из этого следует полагать, что работодатель — индивидуальный предприниматель, не достигший совершеннолетнего возраста, при рассмотрении судом трудовых дел является полноправным участником гражданских процессуальных отношений. Он наделен правом самостоятельно участвовать в судебном процессе, реализуя таким образом лично свои процессуальные права и выполняя процессуальные обязанности в суде. В случае рассмотрения трудовых дел с участием субъектов трудового права, не достигших совершеннолетия, привлечение к участию в судебном процессе родителей, усыновителей, попечителей несовершеннолетних для оказания помощи таким участникам судебного процесса зависит от усмотрения суда.

Граждане могут вести дела в суде лично или через своих представителей. При этом личное участие гражданина не лишает его права иметь по этому делу представителя. Для предъявления иска от имени заинтересованного лица представитель должен одновременно с исковым заявлением представить надлежаще оформленную доверенность, которая подтверждала бы его полномочия. Ведение дел в суде через представителей регламентировано нормами ГПК РФ. Согласно ст. 48 ГПК РФ дела организаций ведут их органы, полномочия которых подтверждаются документами, удо-

стоверяющими служебное положение их представителей, а при необходимости учредительными документами. От имени ликвидируемой организации в суде выступает уполномоченный представитель ликвидационной комиссии. В силу ст. 53 ГПК РФ полномочия представителя должны быть выражены в доверенности, выданной и оформленной в соответствии с законом. Доверенности, выдаваемые гражданами на ведение дела, могут быть удостоверены в нотариальном порядке. Они также могут быть удостоверены организацией, в которой работает или учится доверитель; жилищно-эксплуатационной организацией по месту жительства доверителя; администрацией учреждения социальной защиты населения, в котором находится доверитель, а также стационарного лечебного учреждения, в котором доверитель находится на излечении; командиром (начальником) соответствующих воинских части, соединения, учреждения, военно-учебного заведения, если доверенности выдаются военнослужащими, работниками. Кроме того, они могут быть удостоверены этих части, соединения, учреждения, военно-учебного заведения или членами их семей. Доверенности лиц, находящихся в местах лишения свободы, удостоверяются начальником соответствующего места лишения свободы. Доверенность от имени организации выдается за подписью ее руководителя или иного уполномоченного на это ее учредительными документами лица, скрепленной печатью этой организации. Срок действия доверенности не может превышать трех лет. Если срок доверенности не указан, она сохраняет силу в течение одного года. Доверенность, в которой не указана дата ее совершения, ничтожна.

Законные представители предъявляют суду документы, удостоверяющие их статус и полномочия. Право адвоката на выступление в суде в качестве представителя удостоверяется ордером, выданным соответствующим адвокатским образованием. Полномочия представителя могут быть определены также в устном заявлении, занесенном в протокол судебного заседания, или письменном заявлении доверителя в суде.

Исковое заявление — это, в первую очередь, установленная законом форма обращения в суд за разрешением спора. Одним из важнейших условий осуществления права на предъявление иска является соблюдение требований, предъявляемых нормами гражданского процессуального законодательства к исковому заявлению, как по форме, так и по содержанию. Исковое заявление подается в суд в письменной форме. В нем должны быть указаны: наименование суда, в который подается заявление; наименование истца, его место жительства или место нахождения (для юридического лица), а также наименование представителя, его адрес, если заявление подается представителем; наименование ответчика, его место жительства или место нахождения (для юридического ли-

ца); обстоятельства, на которых истец основывает свое требование, и доказательства, подтверждающие обстоятельства, изложенные истцом; требование истца; цена иска, если иск подлежит оценке; перечень прилагаемых к заявлению документов. Заявление подписывается истцом или его представителем, при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявлении его в суд. В этом случае к нему должна быть приложена доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя.

В процессе подготовки дела к судебному разбирательству судья направляет или вручает ответчику копии заявления, а также документов, приложенных к нему, обосновывающих требование истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений. Непредставление ответчиком доказательств и возражений в установленный судьей срок не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам. При этом в соответствии с ч. 3 ст. 150 ГПК РФ в случае систематического противодействия стороны своевременной подготовке дела к судебному разбирательству судья может взыскать в пользу другой стороны компенсацию за фактическую потерю времени по правилам, предусмотренным гражданским процессуальным законодательством.

В целях процессуального закрепления распорядительных действий сторон, совершенных при подготовке дела к судебному разбирательству, положением ст. 152 ГПК РФ предусмотрено проведение предварительного судебного заседания. В ходе предварительного судебного заседания определяются обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, выясняется достаточность доказательств по делу. Стороны вправе представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства.

Доказательства, необходимые для правильного разрешения трудового спора, во многом зависят от требований, заявленных истцом.

Так, по иску о восстановлении на работе лица, уволенного по собственному желанию, необходимы копии приказов о приеме и увольнении работника, копия его заявления, справка о заработной плате, иные документы, опровергающие (подтверждающие) правомерность увольнения работника.

По искам о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя, необходимы копии приказа о приеме на работу, переводах и увольнении с приложением копий документов, которые послужили основанием для его принятия; сведения о выполнении требований, предусмотренных ст. 373 ТК РФ об учете мотивированного мнения профсоюзного органа; справки о заработной плате работника. По искам о восстановлении на ра-

боте работника, уволенного по сокращению численности или штата работников,— кроме документов, перечисленных выше, представляются сведения, подтверждающие наличие сокращения численности или штата работников; выписки из штатных расписаний (до и после увольнения работника); производственная характеристика истца, другие материалы (например, коллективный договор), содержащие данные, которые в соответствии с требованием ст. 179 ТК РФ могут быть использованы при определении преимущественного права на оставление работника на работе; доказательства, подтверждающие сведения об уведомлении выборного профсоюзного органа организации о предстоящих мероприятиях по увольнению работников в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до возможного их увольнения; свидетельство уведомления работника о возможном его увольнении по сокращению численности (штата); выполнение работодателем обязанностей по трудоустройству работника (доказательства отсутствия у работодателя возможности трудоустроить или перевести работника на другую работу в соответствии с его квалификацией либо отказ истца от перевода на другую работу).

По искам о восстановлении на работе лица, уволенного за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, необходимы также материалы, послужившие основанием для применения этих взысканий (докладные записки, объяснения, акты об отказе от даче объяснений и т. п.).

По искам о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю, истребуются должностная инструкция, трудовой договор, определяющие трудовые функции ответчика, доказательства, подтверждающие факт причинения ущерба, его размер, справки о заработной плате, семейном и материальном положении ответчика, а по искам о полном возмещении материального ущерба, кроме того,— копии договоров о полной материальной ответственности, сличительные ведомости, накладные, копии приговоров и т. д.

Нормами гражданского процессуального законодательства регламентирована возможность рассмотрения дела в порядке заочного производства (глава 22 ГПК РФ).

Основанием для вынесения заочного решения в соответствие с требованием ст. 233 ГПК РФ является неявка ответчика в судебное заседание, с одной стороны, и согласие истца на рассмотрение дела в порядке заочного производства, с другой стороны. При этом под неявкой ответчика понимается, во-первых, его отсутствие в судебном заседании; во-вторых, наличие сведений, подтверждающих извещение ответчика надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела (например, расписка о вручении судебной повестки, содержащей необходимые сведения);

в-третьих, отсутствие сведений о причинах неявки ответчика в судебное заседание; в-четвертых, отсутствие просьбы (заявления о согласии) ответчика о рассмотрении дела в его отсутствие.

Если явившийся в судебное заседание истец не согласен на рассмотрение дела в порядке заочного производства в отсутствие ответчика, суд откладывает рассмотрение дела и направляет ему извещение о времени и месте нового судебного заседания.

Если в деле участвует несколько ответчиков, то рассмотрение дела в порядке заочного производства возможно в случае неявки в судебное заседание всех ответчиков.

К отличительным особенностям рассмотрения спора в порядке заочного производства относятся следующие:

1) полномочия истца;

2) порядок обжалования заочного решения;

3) содержание заочного решения суда.

Так, в отличие от общего порядка рассмотрения трудовых дел в ходе судебного разбирательства в порядке заочного производства истец не вправе изменить основания и предмет иска. Кроме того, он не наделен полномочиями увеличить размер исковых требований.

Наряду с обжалованием судебного решения в кассационном порядке (судебного решения мирового судьи — в апелляционном порядке) нормы ГПК РФ предусматривают право ответчика, не присутствовавшего в судебном заседании, обратиться с заявлением об отмене заочного решения в суд, принявший заочное решение. В соответствии со ст. 237 ГПК РФ вправе подать заявление об отмене судебного решения в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения. Этим объясняется обязанность суда выслать копию заочного решения не позднее трех дней со дня его принятия с уведомлением о вручении.

В связи с указанными выше особенностями передачи дел, рассмотренных в порядке заочного производства, гражданское процессуальное законодательство устанавливает дополнительные требования к содержанию заочного решения. Резолютивная его часть в отличие от иных судебных решений должна содержать дополнительные сведения, касающиеся особенностей обращения в вышестоящую инстанцию с заявлением о пересмотре вынесенного судом решения. В нем наряду со сведениями, определяющими порядок обжалования судебного решения, должны быть также указаны порядок и срок подачи заявления о его отмене.

Наряду с этими нормами ст. 238 ГПК РФ установлены дополнительные требования к содержанию заявления о пересмотре заочного решения. При наличии оснований, предусмотренных ст. 242 ГПК РФ, заочное решение подлежит отмене с возобновлением рассмотрения дела по существу. К таким основаниям относится наличие сразу двух обстоятельств: уважительная причина

неявки ответчика в судебное заседание, которой он не имел возможности своевременно сообщить суду и ссылка на обстоятельства, подтверждаемые представленными ответчиком доказательствами, которые могут повлиять на содержание решения. Перечень оснований для отмены заочного решения является исчерпывающим. Отсутствие одного из них не дает оснований суду отменить вынесенное им заочное решение.

В соответствии со ст. 243 ГПК РФ при новом рассмотрении трудового спора (после отмены заочного решения) если ответчик, извещенный надлежащим образом о времени и месте судебного заседания, снова не явится в суд, принятое судебное решение уже не будет заочным. Ответчик не вправе повторно подать заявление о пересмотре этого решения в порядке заочного производства.

Заочное решение вступает в силу по истечении сроков его обжалования, предусмотренных ст. 244 ГПК РФ.

Окончание производства по делу возможно в двух формах:

1) путем вынесения судебного решения;

2) без вынесения судебного решения.

Нормами гражданского процессуального законодательства предъявляются жесткие требования к судебному решению. Оно должно быть законным и обоснованным и содержать полный, мотивированный и ясно изложенный ответ на требования истца и возражения ответчика. Судебным решением могут быть удовлетворены исковые требования (полностью или частично) либо отказано в иске.

По денежным требованиям в судебном решении указывается конкретная денежная сумма, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца. При признании судом денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе. Одновременно с решением о восстановлении на работе суд принимает решение о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

Признание судом увольнения работника незаконным (необоснованным) может служить основанием для изменения формулировки основания увольнения работника. При этом в одних случаях суд вправе, а в других — обязан вынести решение об изменении формулировки основания увольнения работника.

Суд *вправе*, признав увольнение работника незаконным, изменить формулировку увольнения с соблюдением следующих условий. Во-первых, для этого необходима просьба (заявление) работника. Во-вторых, суд ограничен в возможностях выбора основа-

ния увольнения. Он вправе изменить основание увольнения работника только на увольнение его по собственному желанию.

Суд *обязан* изменить основание увольнения работника, если:

1) увольнение работника признано незаконным, однако на время рассмотрения трудового спора судом срок трудового договора истек, что не дает возможности восстановить права работника, не ущемляя при этом прав другой стороны — работодателя. В этом случае формулировка основания увольнения подлежит изменению на увольнение по истечении срока трудового договора;

2) увольнение работника не признано незаконным, однако в ходе судебного разбирательства формулировка основания и (или) причины увольнения работника признана неправильной или не соответствующей закону. В этом случае формулировка основания увольнения подлежит изменению. При этом в судебном решении основания и причины увольнения должны быть указаны в точном соответствии с формулировками, предусмотренными ТК РФ или иными федеральными законами, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения. В этом случае дата его увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. При этом если к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении ему морального вреда, причиненного указанными действиями, путем взыскания в пользу работника денежной компенсации в размере, определяемом судом.

В случае признания отказа в приеме на работу незаконным (необоснованным) суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор. При этом если речь идет о субъекте, приглашенном на работу в порядке перевода из другой организации, суд обязывает заключить с ним трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы. Исключение составляют случаи, когда соглашением сторон было предусмотрено иное. Если незаконно от-

казано в заключении трудового договора другим лицам, то суд обязывает заключить с ними трудовой договор со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу. Вынужденный прогул, вызванный незаконным отказом или несвоевременным заключением трудового договора, подлежит оплате по правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, вызванного незаконным увольнением с работы.

Решения суда вступают в законную силу по истечении десятидневного срока, установленного на апелляционное или кассационное обжалование, если они не были обжалованы.

В случае подачи апелляционной жалобы решение мирового судьи вступает в законную силу после рассмотрения районным судом этой жалобы, если обжалуемое решение оставлено без изменения, а жалоба — без удовлетворения.

Наряду с этим решение мирового судьи может быть изменено, отменено в связи с принятием нового решения по существу заявленных истцом (истцами) требований, отменено полностью или в части в связи с прекращением судебного производства. Кроме того, заявление может быть оставлено без рассмотрения. Любое постановление суда апелляционной инстанции в форме апелляционного решения, принимаемого в случаях, когда замены решения мирового судьи полностью или в части, а также в форме определения, принимаемого апелляционной инстанцией в других установленных законом случаях, вступает в законную силу со дня его принятия.

В случае подачи кассационой жалобы решение суда, если оно не отменено, вступает в законную силу после рассмотрения дела судом кассационой инстанции.

По общему правилу решение суда по трудовым делам приводится в исполнение после вступления его в законную силу. Вместе с тем, решение суда о восстановлении на прежней работе работника, незаконно уволенного или переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Под *немедленным исполнением решения* понимается восстановление нарушенных прав работника до вступления решения в законную силу. Работодатель обязан на следующий день после вынесения судом соответствующего решения предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции с восстановлением условий, предусмотренных трудовым договором, действовавших до его незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу.

Обжалование решения суда работодателем в установленном законом порядке не освобождает его от обязанности исполнить резолютивную часть решения. Под задержкой исполнения решения о восстановлении на работе понимается:

— неиздание работодателем приказа о восстановлении работника на прежней работе с сохранением всех условий труда, обусловленных трудовым договором, нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

— непредоставление работнику работы в соответствии с его трудовой функцией, предусмотренной трудовым договором, действовавшим до его увольнения или перевода его на другую работу, признанных судом незаконными;

— поручение работнику другой работы, не предусмотренной трудовым договором, изменение обусловленных сторонами условий трудового договора в нарушение правил, предусмотренных ТК РФ.

Задержка исполнения судебного решения по вине работодателя влечет за собой юридическую ответственность. Так, неисполнение судебного решения, а также несвоевременное его исполнение в соответствии с требованием ст. 396 ТК РФ влечет за собой взыскание по решению суда с работодателя в пользу работника среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения судебного решения.

Окончание производства по делу без вынесения *судебного решения* также может быть в двух формах: прекращение производства по делу и оставление заявления без рассмотрения. Эти формы окончания дела существенно отличаются друг от друга.

При прекращении производства по делу истец лишается права вторичного обращения в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям (ст. 221 ГПК РФ). В тоже время при оставлении заявления без рассмотрения он вправе предъявить тот же иск в общем порядке после устранения обстоятельств, указанных в законе (ст. 223 ГПК РФ). Об этом должно быть указано судом в соответствующем определении суда.

Прекращение производства по делу возможно в случаях, предусмотренных ст. 220 ГПК РФ. К ним, например, относятся:

установление в ходе судебного разбирательства обстоятельств, являющихся основанием для отказа в принятии искового заявления, предусмотренного ст. 134 ГПК РФ;

— отказ истца от иска, который принят судом;

— заключение сторонами мирового соглашения и оно утверждено судом;

— смерть гражданина или завершение ликвидации организации, являвшихся одной из сторон по делу. Это допускается в случае, когда спорное правоотношение не допускает правопреемство.

Основаниями для оставления заявления без рассмотрения в соответствии с требованием ст. 222 ГПК РФ являются:

— истцом не соблюден установленный федеральным законом для отдельной категории дел или предусмотренный договором сторон досудебный порядок урегулирования спора;

— заявление подано недееспособным лицом;

— заявление подписано или подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание или предъявление иска;

— в производстве этого или другого суда, арбитражного суда имеется возбужденное ранее дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

— имеется соглашение сторон о передаче данного спора на рассмотрение и разрешение третейского суда и ответчика до начала рассмотрения дела по существу поступило возражение относительно рассмотрения и разрешения спора в суде;

— стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились в суд по вторичному вызову;

— истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует рассмотрения дела по существу.

При наличии одного из перечисленных оснований суд выносит соответствующее определение, в котором в отличие от определения о прекращении производства по делу обязан согласно ч. 1 ст. 223 ГПК РФ указать, как устранить выявленные судом недостатки, препятствующие рассмотрению дела. Суд вправе отменить определение, которым заявление оставлено без рассмотрения в связи с повторной неявкой сторон или истца, не просивших о разбирательстве дела в их отсутствие. Основанием для отмены определения суда в рассматриваемом случае является представление истцом или ответчиком доказательств, подтверждающих уважительность причин неявки в судебное заседание и невозможность сообщить о них суду (ч. 3 ст. 223 ГПК РФ).

Одной из форм защиты субъективных прав работников является упрощенный порядок взыскания задолженности по заработной плате, не выплаченной в установленный срок, на основании *судебного приказа*.

Применение правил приказного производства нельзя расценивать как разновидность процесса разрешения индивидуальных трудовых споров. Это объясняется тем, что в основе любого спора лежит разногласие. Трудовой спор отсутствует, когда нет разногласий между сторонами трудового правоотношения. Вместе с тем восстановление нарушенных прав работников в порядке приказного производства имеет большое значение. Судебный приказ может быть выдан судом только в отсутствие разногласий, и, следовательно, отсутствие спора между сторонами.

Судебный приказ согласно ст. 121 ГПК РФ представляет собой судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании начисленной, но невыплаченной в установленный срок работнику заработной платы. Он является одновременно исполнительным документом аналогичным для исполнения судебных постановлений, подлежащим исполне-

нию в порядке, установленном для исполнения судебных постановлений.

§ 5. Понятие коллективного трудового спора

Конституция РФ (ч. 5 ст. 37) предоставляет работникам право на коллективные трудовые споры, а также на забастовку как один из способов их разрешения.

Нормы ТК РФ о коллективных трудовых спорах в основном воспроизводят нормы Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[1]. Изменения коснулись главным образом прав профсоюзов на объявление и проведение забастовки, а также порядка определения минимума необходимых работ (услуг), обязательного при проведении забастовок.

Коллективный трудовой спор — 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 актов (ст. 398 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на весьма существенное расширение круга лиц на работодательской стороне, разногласия с которыми теперь признаются коллективными трудовыми спорами. Следуя общей концепции максимально возможного расширения сферы действия трудового законодательства, измененная редакция многих статей Трудового кодекса дополнена упоминанием работодателей — индивидуальных предпринимателей. Таким же образом дополнено понятие коллективного трудового спора, сформулированное в ст. 398 ТК РФ.

Сторонами коллективного трудового спора являются работники и работодатель (работодатели).

ТК РФ указывает также на *представителей* работников и работодателей, между которыми может возникнуть коллективный трудовой спор, поскольку они как коллективные субъекты могут осуществлять свои права и обязанности только через представителей. Представитель выступает в интересах представляемой стороны (работников или работодателей), не имеет особых интересов в споре. Поэтому представители не могут быть признаны самостоятельной стороной коллективного трудового спора.

Одной стороной коллективного трудового спора могут быть работники организации, филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, индивидуального

[1] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

предпринимателя (см. ст. 399 ТК РФ), а также работники организаций одной отрасли или организаций, расположенных на определенной территории (например, муниципального образования Российской Федерации).

Другой стороной коллективного трудового спора могут быть работодатель (когда спор возбуждается в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, у индивидуального предпринимателя), работодатели, входящие в определенную отрасль либо действующие на определенной территории.

Состав сторон коллективного трудового спора зависит от того, интересы какого круга работников затрагивает предмет спора: работников одной организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, занятых у индивидуального предпринимателя, или работников определенной отрасли, организаций, расположенных на определенных территориях. Когда затрагиваются интересы коллектива работников организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения или работающих у индивидуального предпринимателя, коллективные трудовые споры чаще всего возникают в связи с разработкой проекта коллективного договора, его заключения, изменения или выполнения. Когда же затрагиваются общие интересы работников нескольких организаций, то, как правило, речь идет о споре по поводу условий труда, определяемых соглашениями соответствующего уровня, заключения, изменения и выполнения этих соглашений.

Предмет коллективного трудового спора подразделяется на три группы:

1) установление и изменение условий труда (включая заработную плату);

2) заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений;

3) отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Первая группа, выделяемая в предмете коллективных трудовых споров, представляет собой общие (коллективные) условия труда, устанавливаемые или установленные для всех или отдельных групп работников, занятых у данного работодателя (локальные условия труда). Предметом коллективного трудового спора могут быть только условия труда, определенные работодателем в установленном порядке. Условия труда, которые установлены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, не могут быть предметом трудового спора.

Заключение и изменение коллективного договора, соглашения могут стать предметом коллективного трудового спора, если рабо-

тодатель (работодатели) отказывается от переговоров либо препятствует их проведению, в результате чего коллективный договор, соглашение не могут быть заключены, а также если после переговоров работодатель отказывается заключить коллективный договор, работодатели отказываются от заключения соглашений, от внесения изменений в коллективный договор, соглашение.

Выполнение коллективного договора, соглашения может стать предметом коллективного трудового спора, когда имеет место нарушение работодателем (работодателями, их представителями) взятых на себя обязательств по коллективному договору, соглашению, нарушение норм об условиях труда, содержащихся в этих правовых актах.

Отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов в качестве предмета коллективного трудового спора впервые предусматривается в ТК РФ.

Включение таких споров в предмет коллективных трудовых споров связано со ст. 372 ТК РФ, в которой установлен порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с ч. 4 этой статьи при недостижении согласия между работодателями и выборным органом первичной профсоюзной организации по поводу проекта локального нормативного акта этот профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Отношения по разрешению трудовых споров (в том числе — коллективных) непосредственно связаны с трудовыми отношениями, входят в предмет трудового права и регулируются нормами трудового законодательства (см. ст. 1 ТК РФ).

Установление порядка их разрешения относится к ведению федеральных органов государственной власти (он установлен в гл. 61 ТК РФ) и обязателен для применения на всей территории Российской Федерации (см. ст. 6 ТК РФ).

Урегулированные правом отношения по разрешению коллективных трудовых споров становятся соответствующими правоотношениями.

Юридическим содержанием правоотношения по разрешению коллективного трудового спора являются права и обязанности сторон (их представителей), реализуемые ими при его разрешении.

В обобщенном виде порядок разрешения коллективных трудовых споров характеризуется следующими положениями ТК РФ:

1) о порядке выдвижения требований работников, их представителей, рассмотрения требований (см. ст. 399, 400);

2) о примирительных процедурах (см. ст. 401—404);

3) о гарантиях в связи с разрешением коллективного трудового спора (см. ст. 405);

4) об участии государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении (ст. 407);

5) о забастовке (ст. 409—414);

6) о запрещении локаута (ст. 415);

7) о ведении документации при разрешении коллективного трудового спора (ст. 418).

§ 6. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей

Субъекты, имеющие право выдвигать требования к работодателю (работодателями), и порядок выдвижения таких требований определены ст. 399 ТК РФ.

Правом выдвижения требований к работодателю (работодателям) обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29—31 ТК РФ:

1) профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;

2) иные представители, избранные работниками на общем собрании (конференции), при отсутствии первичной профсоюзной организации, а также при наличии нескольких первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Решение принимается большинством голосов присутствующих на собрании (конференции).

Для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение. На работодателе лежит и другая обязанность — не препятствовать проведению собрания (конференции) с такой повесткой дня.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дата получения требований работодателем должна быть письменно зафиксирована, поскольку с ней связаны сроки дальнейшего прохождения коллективного трудового спора.

Требования профсоюзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменном виде, может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае соответствующий государственный орган обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

В результате изменений в системе и структуре федеральных органов исполнительной власти в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314[1] урегулирование коллективных трудовых споров включено в функции Федеральной службы по труду и занятости[2].

Получение работодателем (работодателями) требований работников или их представителя порождает определенные обязанности:

1) работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования;

2) о своем решении работодатель сообщает представительному органу работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований;

3) представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профсоюзов (их объединений) и сообщить профсоюзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (см. ст. 400 ТК РФ).

В поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки, работники имеют право в установленном законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (см. ч. 8 ст. 401 ТК РФ).

§ 7. Примирительные процедуры

МОТ уделяет серьезное внимание разрешению трудовых конфликтов и рекомендует в первую очередь обращаться к формам и методам примирения. Так, в Конвенциях МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» содержится рекомендация сторонам трудовых отношений сложные вопросы решать с помощью коллективных переговоров, на основе стимулирования сторон к поиску компромиссных решений путем примирительных процедур — в примирительной комиссии, с помощью посредника и (или) в трудовом

[1] СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945.

[2] СЗ РФ. 2004. № 15. Ст. 1448.

арбитраже. В 1951 г. МОТ приняты Рекомендации № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», которые восприняты ТК РФ.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 398).

Соответственно порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих *этапов:*

1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;

2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или)

3) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Таким образом, *органами, уполномоченными рассматривать коллективные трудовые споры, являются: примирительная комиссия и трудовой арбитраж, посредник — участник разрешения спора.*

Переход от одного этапа рассмотрения коллективного трудового спора к другому происходит следующим образом:

а) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом (ч. 2 ст. 401 ТК РФ). Миновать его и обратиться к посреднику или в трудовой арбитраж нельзя;

б) при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ч. 8 ст. 402 ТК РФ);

в) если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража (см. ч. 1 ст. 403 ТК РФ).

Каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в *сроки*, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости эти сроки могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения, рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколом представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку (ст. 418 ТК РФ).

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется самими сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателем (его представителем) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения работодателем (его представителем) своего решения в соответствии со ст. 400 ТК РФ (ч. 3 ст. 398 ТК РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ). Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляется соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора *на равноправной основе*.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

На работодателе лежит обязанность создать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Этот срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом. Для сторон оно имеет обязательную силу, исполняется в порядке и в сроки, которые установлены этим решением.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией были ут-

верждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57[1].

После внесения изменений и дополнений в ТК РФ, в том числе — в статьи, относящиеся к примирительным процедурам рассмотрения коллективных трудовых споров, эти рекомендации, как и рекомендации, касающиеся посредника и трудового арбитража, имеют ориентирующее значение и должны быть скорректированы с учетом новых положений ТК РФ.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ). После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Задача посредника — помочь сторонам коллективного трудового спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить этот спор. Сам посредник решение по спору не принимает. На основе законодательства и оценки ситуации он рекомендует пути выхода из конфликтной ситуации.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора определяется соглашением сторон с участием посредника.

Посреднику предоставлено право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Для рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника установлен срок — до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения).

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием его сторонами согласованного решения, которое оформляется письменно. При недостижении соглашения составляется протокол разногласий.

Рекомендации об организации работ по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника были утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58[2].

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ). *Трудовой арбитраж — временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.* Он создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по уре-

---

[1] Бюллетень Минтруда России. 2002. № 8.

[2] Бюллетень Минтруда России. 2002. № 8.

гулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующими решениями работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж:

рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;

получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;

информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;

принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда законом запрещено или ограничено проведение забастовок (см. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ), создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59[1].

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ). В связи с разрешением коллективного трудового спора предусмотрены гарантии:

1) для членов примирительных комиссий, трудовых арбитров;

2) для участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников, их объединений.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время их участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

---

[1] Бюллетень Минтруда России. 2002. № 8.

Этот годичный срок следует исчислять для каждого члена примирительной комиссии, каждого трудового арбитра персонально, включая в него время участия в разрешении коллективных трудовых споров, начиная с первого привлечения его к этой процедуре, а не с 1 января по 31 декабря каждого календарного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. Если представителями работников, участвующими в разрешении коллективного трудового спора, являются руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) и они не освобождены от основной работы, то на них помимо приведенных выше гарантий распространяются дополнительные гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ. Если же среди представителей работников при разрешении коллективного трудового спора имеются иные профсоюзные работники, то к ним кроме гарантий, названных в ст. 405 ТК РФ, применяются еще и гарантии, содержащиеся в ст. 375, 376 ТК РФ.

Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении (ст. 407 ТК РФ). Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются:

федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и

органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Их полномочия разграничены. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере регулирования коллективных трудовых споров:

1) проводит уведомительную регистрацию:

а) коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства;

б) коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета;

в) коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законом (ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ) в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

2) содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

3) ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

4) организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

проводят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением тех, регистрация которых отнесена к ведению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;

содействуют урегулированию коллективных трудовых споров, отнесенных к сфере их деятельности.

У федерального органа и органов субъектов РФ, названных выше, имеются и общие полномочия. Они:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации своей работы взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право беспрепятственно (при предъявлении удостоверения установленного образца) посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, их порождающих.

Содействие в разрешении трудовых споров (в том числе коллективных) оказывают также трехсторонние комиссии по регулированию трудовых отношений.

§ 8. Забастовки

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ч. 4 ст. 398 ТК РФ).

Соответственно признаками забастовки являются:

1) отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;

2) временный характер такого отказа;

3) добровольный характер такого отказа;

4) его цель — разрешение коллективного трудового спора.

Признаком забастовки служит также коллективный характер действий работников, прекращающих работу.

Временный характер забастовки означает, что работники, не прекращая трудовых отношений с работодателем, на определенный срок прекращают работу.

Добровольный характер забастовки означает, что никто из работников не может быть принужден к участию в забастовке или неучастию в ней.

Сформулированное в ст. 398 ТК РФ понятие забастовки на основе приведенных в нем признаков следует отличать от других случаев приостановки работы, отказа от ее выполнения (например, от проявленной самозащиты в формах приостановки работы или отказа от ее выполнения, предусмотренных ст. 142 и 379 ТК РФ), а также от забастовок, не являющихся средством разрешения коллективных трудовых споров.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Так, принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в ней путем насилия или угрозы применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет административную ответственность (см. ст. 5.40 КоАП РФ).

ТК РФ предусматривает возможность проведения *двух видов забастовок:*

1) забастовки, проводимой по единым общим правилам (обычной или основной забастовки);

2) предупредительной забастовки, проводимой по специально для нее предусмотренным правилам (см. ч. 5 ст. 410 ТК РФ).

Право на забастовку (ст. 409 ТК РФ). Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора закреплено Конституцией РФ в числе основных прав граждан (см. ст. 37).

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в случаях, если:

1) примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

2) работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от примирительных процедур;

3) работодатель (его представители) или представители работодателей не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора или

4) они не исполняют решение трудового арбитража, имеющее для сторон обязательную силу (см. ч. 2 ст. 409 ТК РФ).

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Объявление и проведение забастовки (ст. 410 ТК РФ). Решение об объявлении забастовки вправе принять работники и их представители. Поскольку забастовка проводится группой организационно оформленных работников (работников организаций, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя), решение о ее проведении принимается работниками на собрании (конференции) (см. ч. 1 ст. 410 ТК РФ). Как правило, этот вопрос выносится на обсуждение собрания (конференции) работников по предложению представительного органа работников — профкома. Причем этот орган должен быть ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Орган, представляющий работников, соответствующие полномочия получает обычно решением собрания (конференции) работников, на котором этому органу предоставляются полномочия на ведение коллективных переговоров или выдвигаются требования к работодателю в начале возникновения коллективного трудового спора.

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[1] (ст. 14) право объявления и проведения забастовки принадлежало и профсоюзам.

ТК РФ решает этот вопрос иначе. Теперь решение об участии работников в забастовке, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя (см. ч. 2 ст. 410). Причем в этом случае предварительно (до объявления забастовки) примирительные процедуры не проводятся (см. там же).

Собрание (конференция) считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции (ч. 3 ст. 410 ТК РФ). При определении кворума для принятия решения об объявлении забастовки учитывается общая численность работников, а не присутствующих на работе в день проведения собрания.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ч. 5 ст. 410 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников. Он не имеет права препятствовать его (ее) проведению (см. ч. 4 ст. 410 ТК РФ).

---

[1] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников их представительный орган имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. Это правило впервые предусмотрено ТК РФ (см. ч. 5 ст. 410 ТК РФ).

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть официально объявлена часовая *предупредительная забастовка*. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (см. ч. 6 ст. 410 ТК РФ).

О начале же основной забастовки работодатель должен быть предупрежден не позднее чем за 10 календарных дней также в письменной форме (см. ч. 8 ст. 410).

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) (ч. 7 ст. 410 ТК РФ). Это требование относится и к проведению обычной (основной) забастовки. Однако оно касается только организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений) и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, для которых утверждены отраслевые перечни минимума необходимых работ (услуг) (см. ст. 412 ТК РФ).

В отличие от обычной (основной) забастовки предупредительная забастовка проводится не после проведения примирительных процедур или попыток их проведения, а в период работы примирительной комиссии, если в течение пяти календарных дней ее работы не удается найти решение приемлемое для сторон коллективного трудового спора.

В решении о забастовке указываются:

1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки;

3) ее предполагаемая продолжительность;

4) предполагаемое количество участников;

5) наименование органа, возглавляющего забастовку;

6) состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

7) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя (ч. 9 той же статьи).

О предстоящей забастовке работодатель предупреждает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

При определении даты начала забастовки должно быть принято во внимание условие о том, что она не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки (см. абз. 2 ч. 9 ст. 410 ТК РФ).

В случае, когда забастовка не начата в срок, определенный решением о ее объявлении, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ (см. ч. 11 ст. 410 ТК РФ). Это означает необходимость вновь обратиться к примирительным процедурам.

Орган, возглавляющий забастовку (ст. 411 ТК РФ). Забастовку возглавляет представительный орган работников (как правило, профком).

Правовое положение органа, возглавляющего забастовку, определяется правами и обязанностями, предусмотренными для него ТК РФ.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

1) созывать собрание (конференцию) работников;

2) получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

3) привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам;

4) приостанавливать забастовку (см. ч. 1 и 2 ст. 411 ТК РФ).

Для возобновления забастовки, приостановленной органом, ее возглавляющим, не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже (см. ч. 2 ст. 411 ТК РФ). Очевидно, что нет необходимости в повторном прохождении примирительных процедур и в случаях возобновления забастовки, приостанавливаемой по решению собрания (конференции) работников.

О возобновлении забастовки работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены не позднее чем за три рабочих дня.

Орган, возглавляющий забастовку, обязан:

1) принять зависящие от него меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

2) обеспечить выполнение минимума необходимых работ (услуг) в период проведения забастовки;

3) по получении решения суда о признании забастовки незаконной немедленно проинформировать ее участников;

4) по получении решения суда или Правительства РФ о приостановке забастовки или решения суда, предписывающего отложить ее, проинформировать об этом участников забастовки.

Обязанности в связи с проведением забастовки (ст. 412 ТК РФ). В связи с проведением забастовки определенные обязанности возложены на:

1) стороны коллективного трудового спора;

2) работодателя;

3) органы исполнительной власти, органы местного самоуправления;

4) орган, возглавляющий забастовку.

Обязанность сторон коллективного трудового спора состоит в продолжении его разрешения путем примирительных процедур даже в период проведения забастовки (см. ч. 1 ст. 412 ТК РФ). В этой ситуации уже неприменимы те примирительные процедуры, которые предшествуют забастовке (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж). Стороны договариваются о продолжении переговоров, консультаций, привлечении экспертов и т. д.

Обязанностью работодателя, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и органа, возглавляющего забастовку, является принятие зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (см. ч. 2 ст. 412).

Для организаций, филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений, индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, разрабатываются и утверждаются в установленном ТК РФ порядке перечни *минимума необходимых работ (услуг),* которые должны выполняться при проведении забастовок у подобных работодателей.

В соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (см. ст. 3, 16) минимум необходимых работ (услуг) определялся соглашением сторон совместно с органом местного самоуправления. В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливался органом местного самоуправления.

ТК РФ устанавливает трехступенчатый порядок утверждения минимума необходимых работ (услуг) и соответственно *три уровня (вида)* этих *перечней* (см. ст. 412):

1. В соответствии со ст. 412 ТК РФ *федеральные перечни* минимума необходимых работ (услуг) разрабатываются и утверждаются *по отраслям экономики.* Право на их разработку и утверждение предос-

тавлено федеральным органам исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующей отрасли (отраслей) экономики. Перечни разрабатываются и утверждаются ими по согласованию с соответствующими общероссийскими профсоюзами. Если в отрасли (подотрасли) действуют несколько общероссийских профсоюзов, перечень утверждается по согласованию со всеми этими профсоюзами.

Порядок разработки и утверждения этих (по сути *отраслевых*) *перечней* определяет Правительство РФ[1].

Такие перечни утверждены во многих отраслях (подотраслях).

2. На основе указанных (отраслевых) перечней органы исполнительной власти субъектов РФ разрабатывают и утверждают по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профсоюзов (объединениями профсоюзов) *региональные перечни*, которые предназначены для конкретизации и определения порядка применения федеральных отраслевых перечней на территории соответствующего субъекта РФ.

3. Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, — *локальный перечень* — определяется соглашением сторон коллективного трудового спора (естественно, в лице их представителей) совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), утвержденных на федеральном, а затем — на региональном (субъекта РФ) уровне.

Этот перечень должен быть утвержден в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Включение того или иного вида работ (услуг) в локальный минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В локальный перечень не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими федеральными и региональными перечнями.

Если органы коллективного трудового спора не достигли соглашения по локальному перечню минимума необходимых работ (услуг), то он устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Решение этого органа может быть обжаловано в суд сторонами спора.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

---

[1] См.: постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовки в организациях, филиалах и представительствах» // СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5090.

Обязанности органа, возглавляющего забастовку, указаны при освещении его правового положения.

Незаконные забастовки. Основываясь на ст. 55 Конституции РФ, ТК РФ (ст. 413) приводит основания, по которым забастовка может быть признана незаконной, и перечень организаций, в которых забастовки при определенных обстоятельствах не должны проводиться.

Незаконными признаются забастовки:

проводимые в нарушение законодательства, устанавливающего процедуру их объявления и проведения;

проводимые там, где законом запрещается или ограничено проведение забастовок;

а также забастовки, не являющиеся способом разрешения коллективных трудовых споров.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном и военном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

в правоохранительных органах;

в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ (т. е. с нарушением установленного порядка).

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Так, запрещено участие в забастовках государственным служащим[1], муниципальным служащим[2].

Следует иметь в виду постановление Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-П по делу о проверке конституционности ст. 12 Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации. При принятии постановления по данному делу Конституционный Суд РФ исходил из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, который допускает запрет права на забастовку в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства (ч. 2 ст. 8). В отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для обеспечения прав и свобод других лиц (п. «с» ч. 1 ст. 8). Опираясь также на ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, Конституционный Суд РФ определил, что ограничение права на забастовку может устанавливаться только для тех категорий работников, прекращение работы которых нарушает эти нормы Конституции РФ, а не для всех работников отрасли[3].

Верховный Суд РФ в постановлении от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации» воспроизвел смысл названного постановления Конституционного Суда РФ[4].

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с ТК РФ (ч. 1 и 2 ст. 413), решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство РФ (ч. 9 ст. 413 ТК РФ).

Принятие решений о признании забастовки незаконной отнесено к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономной области и автономных округов. Правом подачи заявлений (исков) в суд о признании забастовки незаконной обладают работодатель и прокурор (см. ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

Верховный Суд РФ в постановлении Пленума № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал необходимые разъяснения в части рассмотрения судами дел о признании забастовки не-

---

[1] См. подп. 15 п. 1 ст. 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2006. № 6. Ст. 636.

[2] См. подп. 10 п. 1 ст. 11 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 224; 1999. № 16. Ст. 1933; 2002. № 30. Ст. 3029; № 16. Ст. 1499.

[3] СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1976.

[4] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 1.

законной[1]. Исходя из ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, а также ч. 3 ст. 413 ТК РФ, забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что:

имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401—404 ТК РФ);

решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410 ТК РФ);

либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 4 ст. 410 ТК РФ);

не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3—8 ст. 412 ТК РФ);

работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 7 ст. 410 ТК РФ).

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора (ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда (ч. 5 ст. 413 ТК РФ).

Решение суда о признании забастовки незаконной может быть обжаловано в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку (см. ч. 6 ст. 413 ТК РФ).

---

[1] Бюллетень ВС РФ. 2004. № 4.

ТК РФ (ч. 7 и 8 ст. 413) предусматривает возможность, порядок и сроки, когда при определенных обстоятельствах забастовка может быть отложена или приостановлена.

Забастовка может быть отложена:

1) в случаях создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок;

2) в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ на отдельных ее территориях, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст. 414 ТК РФ). Поскольку право на забастовку признано законом, участие в законной забастовке не может повлечь для работников негативных последствий.

1. *Участие работников в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины* и основания для расторжения трудового договора. К работникам, участвующим в забастовке, запрещено применять меры дисциплинарной ответственности. Исключение составляют случаи, когда работники не приступают к работе немедленно после вручения органу, возглавляющему забастовку, копии вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

2. *На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.*

3. *Работникам, занятым выполнением обязательного минимума работ (услуг), выплачивается соответствующая заработная плата.*

Другим работникам работодатель вправе не выплачивать заработную плату за время участия в забастовке.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

4. *Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядках и размере, которые предусмотрены ТК РФ* (см. ст. 157).

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ (см. ст. 74).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем приведенный выше.

Локаут (ст. 415 ТК РФ). По сравнению с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» понятие локаута в ТК РФ изменено. Он стало значительно уже.

В соответствии с названным Законом локаутом признавалось увольнение работников в связи с участием в коллективном трудовом споре или забастовке, а также приостановка работы организации.

ТК РФ понимает под локаутом только увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

Локаут расценивается как ответное действие работодателя на возбуждение работниками коллективного трудового спора и забастовку. Однако эти действия работодателя и работников не могут быть признаны адекватными друг другу.

При попытке разрешить коллективный трудовой спор с помощью примирительных процедур работники не прекращают работу, продолжают выполнять свои трудовые обязанности. При забастовке работники временно прекращают работу, однако трудовые отношения сохраняются, работодатель не теряет кадры. Локаут же прекращает трудовые отношения с работниками по воле работодателя.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут запрещен (ст. 415 ТК РФ).

§ 9. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров

Нарушения законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров могут быть допущены работниками, их представителями, а также работодателями, их представителями.

1. *Работодатель, его представители* могут понести ответственность, если коллективный трудовой спор, забастовка обусловлены их виной (например, работникам сокращены гарантии и льготы при наличии у организации достаточных средств на это).

2. *Представители работодателя* привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ):

1) за уклонение от получения требований работников;

2) уклонение от участия в примирительных процедурах;

3) непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки;

4) воспрепятствование проведению такого собрания (конференции) (см. ч. 1 ст. 416 ТК РФ).

3. *Представители работодателей и работников* привлекаются к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ об административных правонарушениях, за невыполнение по их вине обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (см. ч. 2 той же статьи).

Административная ответственность за указанные правонарушения предусмотрена ст. 5.32, 5.33 КоАП РФ.

Необходимо обратить внимание на то, что ст. 5.33 КоАП РФ за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, предусматривает административную ответственность только для работодателя или его представителя. Представители работников в этой статье не упоминаются. Следовательно, они не могут нести административную ответственность за подобное нарушение.

Содержащееся в ст. 416 ТК РФ и ст. 5.33 КоАП РФ различие в субъектах ответственности порождает вопрос: какой нормой следует руководствоваться в соответствующих случаях. Поскольку административная ответственность устанавливается КоАП РФ, то следует руководствоваться его нормами.

4. *Работники,* приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины (ч. 1 ст. 417 ТК РФ).

5. *Представительный орган работников,* объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ч. 2 той же статьи).

Возмещение убытков по решению суда — гражданско-правовая имущественная ответственность. К ней может привлекаться только юридическое лицо, обладающее собственным имуществом.

В связи с этим обязанность возмещения вреда, возникающего в результате проведения незаконной забастовки, могла бы быть возложена только на такого представителя работников, который является юридическим лицом. Им могла бы быть профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая незаконную забастовку, если она обладает правом юридического лица.

Иные представители работников, не имея прав юридического лица, не могут нести имущественную ответственность.

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а самими работниками на собрании (конференции). Представительный орган работников чаще всего выступает инициатором принятия работниками решения об объявлении забастовки (см. ч. 1 ст. 410 ТК РФ). При такой ситуации имущественная ответственность к представителям работников вряд ли может быть применена.

Раздел V. МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 20. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

§ 1. Понятие международно-правового регулирования труда

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств 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 соглашениях различных государств.

Содержание международных стандартов труда, особенно универсального значения, принятых ООН и МОТ,— концентрированное выражение мирового опыта. Эти нормы — 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 (среди ратифицированных Российской Федерацией международных актов, содержащих нормы труда, важнейшими являются Пакты о правах человека ООН, а также Конвенция № 61, Протокол 1995 г. к Конвенции № 81 «Об инспекции труда», Декларации основополагающих принципов и прав в сфере труда (1998 г.), принятые МОТ[1], Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод).

Из этого конституционного положения, а также из ст. 10 ТК РФ можно сделать вывод, что определенная часть международных норм труда, а именно та, которая воплощает общепризнанные нормы и принципы международного права, а также конвенции

---

[1] См. перечень в конце настоящей главы.

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 законодательством, и, более того, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора. К этому следует добавить закрепленное в Конституции РФ (ч. 3 ст. 46) право каждого в соответствии с международными договорами Российской Федерации 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 Российской Федерацией;

включение международных норм в текст российских законов;

реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства.

Все это 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 перспективе, по мере дальнейшей ратификации Российской Федерацией конвенций МОТ, 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. Ознакомление с международными стандартами труда является необходимой частью изучения российского трудового права[1].

---

[1] См.: *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов. М., 1999.

§ 2. Источники международно-правового регулирования труда

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются *акты, принятые Международной организацией труда (МОТ).*

МОТ, образованная в 1919 г., является в настоящее время специализированным учреждением ООН, объединяющим 177 государств. Высший орган МОТ — созываемая ежегодно Международная конференция труда — состоит из представителей государств — членов МОТ. Каждое государство представлено 4 делегатами: 2 — от правительства, 1 — от предпринимателей и 1 — 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 (МБТ) — постоянный секретариат МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МБТ, который назначается Административным советом.

Характерная особенность структуры МОТ — трипартизм, т. е. формирование почти всех главных и вспомогательных органов на основе трехстороннего представительства: правительств, *предпринимателей и работников.*

Согласно Уставу МОТ одно из главных направлений деятельности этой организации — нормотворчество, т. е. создание международных трудовых стандартов. Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии конвенций и рекомендаций. Число их к июню 2004 г. достигло 381 (185 конвенций и 196 рекомендаций)[1].

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). МОТ 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 две трети 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

[1] Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919—1990 гг., опубликованы в двухтомном издании: МОТ. Конвенции и рекомендации. Женева, 1991.

или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по применению ратифицированной конвенции (такие доклады представляются один раз в 2—4 года в зависимости от важности 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 принять 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 относительно реализации рекомендаций такую же информацию, как и относительно нератифицированных конвенций.

Согласно Уставу принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может изменять во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство.

Устав МОТ определяет порядок пересмотра устаревших международных актов. В настоящее время более 50 конвенций МОТ пересмотрены последующими конвенциями. Это не отменяет прежние конвенции, а означает лишь то, что прежняя конвенция с момента вступления в силу новой перестает быть открытой для ратификации, а ратификация государством новой (измененной) конвенции означает денонсацию прежней (если иное не предусмотрено в самом тексте конвенции). При принятии пересмотренной конвенции Международная конференция труда каждый раз решает, закрыта ли прежняя конвенция для ратификации и означает ли ратификация пересмотренной конвенции денонсацию прежней.

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 случае необходимости требует объяснений от 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.

Следует отметить, что 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 на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членов МОТ. Это свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Расширение практики создания и деятельности на территориях разных государств транснациональных (многонациональных) компаний (корпораций) (ТНК) и необходимость учета специфики регулирования трудовых отношений в них привели к принятию в 1974 г. Административным советом МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Сформулированные в ней принципы, касающиеся занятости, профессионального обучения, условий труда и трудовых отношений, должны соблюдаться. Трудящиеся ТНК должны пользоваться по меньшей мере теми же правами (а иногда и бóльшими), что и работники, занятые на местных предприятиях.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;

акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;

акты, регулирующие условия труда;

акты по безопасности и гигиене труда;

акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;

акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;

акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Как видно, эта классификация лишь частично совпадает с подразделением трудового права на традиционные институты. Обращает на себя внимание то, что некоторые вопросы труда остались полностью или частично вне регламентации. Например, в самой минимальной степени отрегулированы в международных актах трудовой договор, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, участие работников в управлении производством; отсутствуют правила, относящиеся к забастовкам, локаутам, дисциплине труда.

Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, определивших задачи международного сотрудничества по

разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во Всеобщей декларации прав человека, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в форме резолюции. В этом документе сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.

Второй важнейший документ ООН, фиксирующий трудовые права,— это Международные пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах трудовым правам посвящено значительное число статей. В нем закреплены право на труд; право на 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; право на профсоюзную организацию; право на забастовку; особая охрана труда женщин-матерей, детей и подростков. Международный пакт о гражданских и политических правах содержит нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Трудовые права в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах сформулированы подробнее, чем во Всеобщей декларации прав человека; круг этих прав шире, и, кроме того, в нем содержатся конкретные обязательства государств по претворению этих прав в жизнь. Соблюдение Международных пактов ООН обязательно для ратифицировавших их государств. Создан соответствующий механизм международного контроля.

Международные конвенции ООН о ликвидации расовой дискриминации (1966 г.) и дискриминации в отношении женщин (1979 г.) запрещают расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в сфере труда и трудовых отношений. В 1990 г. ООН принята Международная конвенция о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, в которой существенное место уделено трудовым правам мигрантов.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются *акты, принятые европейскими региональными объединениями государств:* Советом Европы (СЕ)[1] и Европейским союзом (ЕС)[2].

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе в области труда. Среди них Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) (ратифицированная Российской Федерацией), Европейская социальная хартия (1961 г., пересмотрена 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. Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

Важнейший акт ЕС, в котором провозглашены социальные и экономические права,— Хартия основных социальных прав трудящихся (1989 г.).

В систему источников международного правового регулирования труда, кроме актов ООН, МОТ, ЕС, входят акты, принятые в рамках Содружества Независимых Государств (СНГ), Европейско-Азиатского экономического сообщества (ЕврАзЭс), союзного государства Российской Федерации и Республики Беларусь, межгосударственные и двухсторонние международные договоры России с другими государствами.

Среди актов СНГ особое значение имеет Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобренной постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г. Она основана на принципах Всеобщей декларации прав человека, социальных пактов и других документов ООН, МОТ и иных признанных международно-правовых норм.

Хартией предусмотрено, что независимые государства признают для себя обязательными конвенции МОТ, ратифицированные ранее Союзом ССР, вплоть до возможного рассмотрения вопроса об иной форме присоединения к ним в соответствии с процедурами МОТ. Они заявляют о своей приверженности основным принципам ее деятельности, в первую очередь принципам социального партнерства, т. е. согласования социальных вопросов между правительством, организациями работодателей и профсоюзов, представляющих лиц наемного труда.

---

[1] Совет Европы — одна из региональных европейских организаций, объединяющая более 40 государств, в том числе Российскую Федерацию.

[2] Европейский Союз — региональная организация 25 государств, возникшая в результате интеграционных процессов, происшедших в Европе после Второй мировой войны.

В качестве основополагающего принципа Хартия рассматривает равенство социальных прав граждан всех государств независимо от их расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, религиозных и политических убеждений, социального происхождения, места и срока проживания на территории соответствующего государства, языка и иных характеристик.

В Хартии содержатся нормы об обеспечении занятости (ст. 1—3), о миграции (ст. 4—6), трудовых отношениях (ст. 7—30), безопасности, гигиене и производственной среде (ст. 31, 32), об охране здоровья (ст. 33, 34), охране семьи и материнства (ст. 35—39), о социальном обеспечении (ст. 40), социально-бытовой сфере (ст. 41—45), профсоюзах (ст. 46).

Межпарламентская ассамблея государств — участников СНГ принимает *модельные акты*, служащие ориентиром для сближения законодательства этих стран (например, об охране труда).

Что касается ЕврАзЭс, то для входящих в него государств (Беларуси, России, Казахстана и др.) серьезное значение отводится разрабатываемому в настоящее время проекту акта о социальном партнерстве.

Международные договоры России с другими государствами по вопросам труда заключены, например, с Германией, Китаем, Литвой, Киргизией, Польшей. В основном они касаются трудовой миграции, защиты прав мигрантов в трудовых отношениях.

Многосторонний договор стран СНГ от 24 сентября 1993 г. «О создании экономического союза» предусматривает, что Договаривающиеся Стороны не допускают дискриминации граждан в вопросах предоставления рабочих мест, оплаты труда, обеспечения других условий работы, предоставления социальных гарантий (ст. 21).

§ 3. Основные права человека в области труда

Право на труд. Запрет принудительного труда. Право на труд впервые провозглашено как важнейшее международно признанное право человека во Всеобщей декларации прав человека. Затем это право в более расширенном виде зафиксировано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в Европейской социальной хартии.

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 государства не только признать право на труд, но и предпринять надлежащие меры по обеспечению этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики, кото-

рая 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. В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации и Пакта, но вместе с тем в понятие этого права Социальная 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; создавать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников. Как видно, на первый план выдвигается обязанность государств проводить политику полной занятости как средства осуществления права на труд. Во всех рассмотренных актах делается особый акцент на том, что право на труд несовместимо с принудительным трудом. Однако в наибольшей мере и с наибольшей степенью конкретности нормы, касающиеся принудительного труда, закреплены в актах МОТ. По этому вопросу приняты Конвенция № 29 (1930 г.) и Конвенция № 105 (1957 г.).

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 некоторых видов принудительного труда, которые допустимы при определенных условиях и ограничениях. Такой труд разрешается, например, в связи с чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами; в силу законов об обязательной военной службе, для работ чисто военного характера; для работы, требуемой в силу судебного приговора.

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 взгля-

дов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны; в 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.

Равенство в труде. Запрет дискриминации. Равенство в отношении осуществления прав и свобод человека, право каждого на равную защиту закона провозглашены во всех международных актах, как универсальных, так и региональных. Это относится и к правам в сфере труда.

Большое количество норм и положений, направленных против дискриминации в сфере труда и трудовых отношений, содержится 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 № 156 о трудящихся с семейными обязанностями, Конвенция № 100 о равном вознаграждении, Рекомендация № 162 о пожилых трудящихся.

Наиболее общим по содержанию документом является Конвенция № 111. Она обязывает государства определять и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации.

Дискриминация подразумевает 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.

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.

Наряду с универсальными актами МОТ о равенстве в сфере труда, запрете дискриминации действуют конвенции и рекомендации, которые относятся к определенным категориям трудящихся: работникам-мигрантам, лицам с семейными обязанностями, пожилым трудящимся, морякам, сельскохозяйственным рабочим, представителям коренного населения.

Право на ассоциацию. Хотя принцип права на ассоциацию закреплен во всех международных актах, универсальных и регио-

нальных, основной массив конкретных норм, касающихся этого права, содержится в актах МОТ.

В этой области действуют две главные конвенции: 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 без предварительного разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций.

Указанные организации имеют право вырабатывать уставы, свободно выбирать представителей, организовывать аппарат и свою деятельность, формулировать программу действий; 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.

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. 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, т. е. организаций работников, находящихся под контролем предпринимателей.

Рассмотренные положения о праве на ассоциацию носят универсальный характер, т. е. 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. В частности, Конвенция № 151 устанавливает, что на государственных служащих распространяется свобода объединения и они защищаются от дискриминации, направленной на ущемление этой свободы. В числе прочего запрещается выдвигать в качестве условия приема на государственную службу требование о невступлении в профсоюз или о выходе из него; не допускается увольнение государственного служащего или нанесение ему иного вреда за то, что он является членом организации государственных служащих или принимает участие в деятельности такой организации.

Права представителей трудящихся на предприятиях. Во многих странах на предприятиях функционируют не только профсоюзы, но и иные выборные органы, избираемые трудящимися. Права

представителей трудящихся на предприятиях защищает Конвенция МОТ № 135. Согласно этой Конвенции, представители трудящихся должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение в связи с их деятельностью. Им должны предоставляться возможности быстро и эффективно выполнять свои функции, причем предоставление прав представителям трудящихся не должно снижать эффективность работы предприятия. Если на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители трудового коллектива, должны быть приняты меры, чтобы наличие выборных представителей от трудового коллектива не использовалось для подрыва позиций профсоюзов; необходимо поощрять сотрудничество между выборными представителями трудовых коллективов и профсоюзами. Функции представительства работников не должны включать деятельность, которая признана в качестве исключительной прерогативы профсоюзов.

Право на коллективные переговоры. Акты ООН не предусматривают права на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров. Зато этому вопросу уделяет большое внимание МОТ, которая, согласно Уставу, ставит задачу способствовать действенному признанию права на коллективные переговоры.

Конвенция № 98 вынесла право на коллективные переговоры в ее название и посвятила этому 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».

Основная часть 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 понимаются переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях определения условий труда и заня-

тости. Национальное законодательство должно оказывать таким переговорам всяческое содействие.

Конвенция № 154 в числе прочего регулирует вопрос о коллективных переговорах, субъектом которых 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 того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиций других заинтересованных организаций трудящихся, т. е. прежде всего профсоюзов.

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 либо 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.

Коллективный договор юридически связывает 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. Такие условия недействительны и должны автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора; вместе с тем, условия трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, не считаются противоречащими коллективному договору.

Положения коллективного договора распространяются на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное.

В случае необходимости и с учетом существующей в каждой стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве могут быть предусмотрены меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на всех предпринимателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора.

Право на забастовку. Право на забастовку на международном уровне закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в Европейской социальной хартии.

В актах МОТ отсутствует право на забастовку, но косвенно, как полагают контрольно-надзорные органы МОТ, это право признано, 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 этого делается вывод, что прямой запрет забастовок, а равно и 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 определенных случаях: на государственной службе (для государственных чиновников), в существенных услугах (видах деятельности, остановка которых ведет к потенциальному разрушению национальной экономики), при чрезвычайных обстоятельствах либо на период переговоров или третейского разбирательства. Во всех этих случаях должны быть предусмотрены гарантии обеспечения интересов работников. Это, в частности, может быть быстрая и беспристрастная процедура примирения и арбитража, решения которого должны полностью и безотлагательно выполняться сторонами.

§ 4. Занятость и трудоустройство

Во Всеобщей декларации прав человека говорится о защите от безработицы в связи с осуществлением права на труд. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах достижение полной производительной занятости также рассматривается как средство обеспечения на практике права на труд (см. выше).

Эти общие положения развернуты и конкретизированы в актах МОТ. Среди них можно выделить акты общего действия и акты, относящиеся к определенным группам трудящихся: инвалидам, женщинам, молодежи, пожилым работникам, трудящимся-мигрантам 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 трудоспособного населения в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы. 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 ши-

роких возможностей для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден.

Конвенция № 168 определяет методы содействия занятости, включая профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию.

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 воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

Конвенция № 181 и Рекомендация № 188 посвящены частным агентствам занятости. 16 июня 2006 г. принята Рекомендация о трудовых отношениях.

В целях обеспечения стабильной занятости, недопущения произвола предпринимателей в актах МОТ установлены критерии законного прекращения трудовых отношений и предусмотрена защита работников против произвольных увольнений, а также увольнений в связи с признанием предприятия банкротом.

Согласно Конвенции № 158 увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью.

Следующие причины не признаются законным основанием увольнения: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; 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 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.

Рекомендация № 166 добавила к этому перечню возраст (в зависимости от норм, касающихся выхода на пенсию), прохождение обязательной военной службы, выполнение других гражданских обязанностей.

Работник, который считает, что его уволили неправильно, может обжаловать это решение в суд или иной компетентный орган, который выносит решение об обоснованности увольнения.

Конвенция № 158 не считает возможным возложение бремени доказывания необоснованности увольнения 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 возлагает 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. Еще одно право увольняемого работника — получение выходного пособия, размер которого зависит прежде всего от стажа работы и размера заработной платы и которое выплачивается непосредственно 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 коллективными увольнениями, начиная с определенного числа уволенных.

§ 5. Условия труда

С точки зрения требований международных трудовых стандартов государства должны стремиться к установлению 40-часовой рабочей недели без какого бы то ни было сокращения заработной платы (Конвенция № 47 и Рекомендация № 116).

Часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, акты МОТ рассматривают как сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и пределах и 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 времени.

С недавнего времени объектом международно-правового регулирования труда стало неполное рабочее время.

Согласно Конвенции № 175 (1994 г.) 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.

В отношении времени отдыха установлены международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков для отдыха, оплачиваемых учебных отпусков.

Основным актом МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках является Конвенция № 132, согласно которой продолжительность отпуска должна составлять не менее трех недель за каждый год работы. Минимальный период работы, необходимый для приобретения права на отпуск, составляет шесть месяцев. 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. 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 двух недель.

Работник, проработавший минимальный период, требуемый для предоставления отпуска, и увольняющийся с работы, вправе получить после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы, либо денежную

компенсацию. Соглашение об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о 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, т. е. отдыху, восстановлению сил.

Акты МОТ во вопросам заработной платы посвящены преимущественно процедуре и принципам установления государственного минимума заработной платы и обеспечению ее охраны в целях защиты материальных интересов работников.

Конвенция № 131 обязывает государства ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую группы работников, 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 минимальной заработной платы предлагается учитывать: потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия, сравнительный уровень жизни различных социальных групп и экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Определена необходимость создания специальной процедуры, позволяющей устанавливать и время от времени пересматривать размер минимальной заработной платы.

Охране заработной платы посвящены Конвенция № 95 и Рекомендация № 85. В них содержатся правила, касающиеся порядка выплаты заработной платы, запрета стеснять трудящихся в свободном распоряжении своим заработком; охраны заработной платы от чрезмерных вычетов; ограничения ареста заработной платы, ее цессии (передачи требования); защиты заработной платы в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке по иной причине; регулярности выплат. Предусмотрено, 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. Максимальные сроки выплаты заработной платы: для трудящихся с почасовым, поден-

ным или понедельным исчислением заработной платы — не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней; для служащих — не реже одного раза в месяц; для работников-сдельщиков — не реже двух 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 заработной платы, причитающейся к выдаче.

§ 6. Правовое регулирование охраны труда

Акты МОТ требуют от государств — членов этой организации разработки и осуществления национальной политики в области безопасности, гигиены труда, охраны производственной среды в тесной связи с проблемой экологический безопасности. Цель такой политики — предотвращение травматизма, сведение к минимуму опасностей, свойственных производственной среде. Основные обязанности по практической реализации этой политики возложены на предпринимателей. Трудящимся и их представителям предлагается сотрудничать с предпринимателями в деле обеспечения охраны труда. На предприятиях должны быть созданы службы гигиены труда, на которые возлагаются профилактические функции и функции по консультированию предпринимателей, трудящихся и их представителей по вопросам создания и поддержания безопасности, здоровой производственной среды, приспособления трудовых процессов к способностям работников с учетом состояния их физического и психического здоровья.

В конвенциях и рекомендациях МОТ имеются многочисленные детальные нормы, представляющие собой общие и отраслевые правила по технике безопасности, специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями. Более 10 конвенций и рекомендаций МОТ содержат санитарно-гигиенические нормы, защищающие работников от определенных видов производственных вредностей, главным образом опасных токсических веществ: бензола, асбеста, белого фосфора, канцерогенных веществ, свинцовых белил, а также радиации и спор сибирской язвы. Эти правила имеют большое значение с точки зрения профилактики многих профессиональных заболеваний.

В 2002 г. была принята Рекомендация № 194 «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации»

В 2001 г. была принята Конвенция № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве.

Конвенция № 81 обязывает ратифицировавшие ее государства создать систему инспекции труда и наделяет инспекторов следующими полномочиями: беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; осмотра в дневное время всех зданий, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции; осуществления любых проверок, контроля и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются. Инспекторы имеют право наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия, требовать ознакомления с любыми документами, ведение которых предписано трудовым законодательством, с целью проверки их соответствия законам и снятия с них копий или выписки отдельных мест; требовать вывешивания объявлений в соответствии с законодательными предписаниями; изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с указанной целью. Инспектор труда вправе не уведомлять предпринимателя или его представителя об инспекционном посещении, если сочтет, что такое сообщение может нанести ущерб эффективности контроля. Инспекторам труда разрешено требовать устранения недостатков, обнаруженных в ходе проверок, и издавать соответствующие распоряжения или обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению. За исключениями, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда запрещается: участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем; разглашать, даже после ухода с должности, производственные или коммерческие тайны, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций; разглашать источник жалоб на нарушения законодательных предписаний.

Значительная часть международных норм по охране труда касается работников, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите: женщин, женщин с семейными обязанностями, женщин-матерей, детей и подростков, пожилых трудящихся. Этому посвящено большое число конвенций и рекомендаций МОТ (например, Конвенции № 138, 156, 183, Рекомендация № 162). Они, в частности, ограничивают труд женщин в ночное время и на подземных работах, устанавливают различного рода льготы для женщин-матерей (отпуск по беременности и родам, запрет привлечения к ночным и сверхурочным работам и т. п.), охраняют труд и здоровье молодежи (минимальный возраст прие-

ма на работу, ограничение ночного труда, медицинское освидетельствование).

В 1999 г. МОТ приняла Конвенцию № 182 о запрете и немедленных мерах по ликвидации наихудших форм эксплуатации труда детей и молодежи. К числу наихудших форм эксплуатации Конвенция относит все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой, как работорговля, принудительный труд, включая рекрутирование для участия в военных конфликтах; использование детей и подростков для целей проституции и в порнографии; для производства и сбыта наркотиков; для работы, которая наносит вред их здоровью, безопасности и морали.

§ 7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов

Исходной основой деятельности МОТ, ее идеологической базой были и остаются идеи социального сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений, прежде всего в виде двустороннего и трехстороннего сотрудничества, или, по принятой терминологии, бипартизма и трипартизма. 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).

Мирным способам разрешения трудовых споров посвящены две рекомендации МОТ.

Рекомендация № 92 призывает государства создавать органы по добровольному примирению с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов. В такие органы должны входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть бесплат-

ной и оперативной. Срок рассмотрения трудовых конфликтов сводится к минимуму. Процедура примирения может начинаться по инициативе либо 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 воздержаться 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, 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 коллективных 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.

В заключение приводим перечень действующих в Российской Федерации конвенций МОТ.

ПЕРЕЧЕНЬ РАТИФИЦИРОВАННЫХ СОЮЗОМ ССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ КОНВЕНЦИЙ МОТ, ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ

1. Конвенция № 10 «О минимальном возрасте допуска на работу в сельском хозяйстве» (1921 г.)*.

2. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921).

3. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921).

4. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921).

5. Конвенция № 15 «О минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте (1921 г.)*

6. Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921).

7. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926).

8. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929).

9. Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930).

10. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932)*.

11. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935).

12. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935).

13. Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936).

14. Конвенция № 58 (пересмотренная) «О минимальном возрасте для работы в море» (1936 г.)*.

15. Конвенция № 59 (пересмотренная) «О минимальном возрасте в промышленности» (1937 г.)*.

16. Конвенция № 60 (пересмотренная) «О минимальном возрасте на непромышленных работах» (1937 г.)*.

17. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946).

18. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946).

19. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946).

---

* Конвенции № 10, 14, 15, 16, 34, 58, 59, 60, 112, 123 утратили значение.

20. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946).

21. Конвенция № 79 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду» (1946).

22. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947).

23. Протокол к Конвенции № 81 (1995).

24. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948).

25. Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948 г.).

26. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).

27. Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (1949).

28. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).

29. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951).

30. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952).

31. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957).

32. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957).

33. Конвенция № 108 «О национальном удостоверении личности моряков» (1958).

34. Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958).

35. Конвенция № 112 «О минимальном возрасте рыбаков» (1959 г.)*.

36. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре моряков» (1959).

37. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизующей радиации» (1960).

38. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961).

39. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963).

40. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964).

41. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964).

42. Конвенция № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы» (1965 г.)*.

---

* Конвенции № 10, 14, 15, 16, 34, 58, 59, 60, 112, 123 утратили значение.

43. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965).

44. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» (1966).

45. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов». Дополнительные положения (1970).

46. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970).

47. Конвенция № 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (1973).

48. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973).

49. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975).

50. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976).

51. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977).

52. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977).

53. Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда» (1978).

54. Конвенция № 152 «О технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)» (1979).

55. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда» (1981).

56. Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями» (1981).

57. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983).

58. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985).

59. Конвенция № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986).

60. Конвенция № 163 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту» (1987 г.).

61. Конвенция № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996).

62. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999).

Оглавление

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

§ 1. Предмет трудового права 7
§ 2. Метод трудового права 15
§ 3. Система трудового права 18
§ 4. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права 21

Глава 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

§ 1. Понятие принципов трудового права 25
§ 2. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости 27
§ 3. Принципы, определяющие установление условий труда работников . 37
§ 4. Принципы, определяющие применение труда наемных работников. . 41
§ 5. Принципы, определяющие охрану прав работников и работодателей. 47

Глава 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и виды источников трудового права 52
§ 2. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников 65
§ 3. Эксперименты и экспериментальные (опытные) нормы в трудовом праве 70

Глава 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Понятие и классификация субъектов трудового права 76
§ 2. Граждане как субъекты трудового права 78
§ 3. Организации (работодатели) как субъекты трудового права 87
§ 4. Кооперативные организации (кооперативы) как субъекты трудового права 89
§ 5. Акционерные общества работников (народные предприятия) 93
§ 6. Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия как субъект трудового права 94
§ 7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права 97
§ 8. Профсоюзные органы как субъекты трудового права 103

Глава 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА

§ 1. Понятие профсоюзов. Их задачи и функции. Нормативное правовое регулирование их деятельности 111
§ 2. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда 116

§ 3. Классификация прав профсоюзов 118
§ 4. Гарантии прав профсоюзов 125
§ 5. Ответственность профсоюзов 133

Глава 6. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

§ 1. Понятие и система правоотношений 135
§ 2. Трудовые правоотношения 138
§ 3. Организационно-управленческие правоотношения 145
§ 4. Правоотношения по трудоустройству 146
§ 5. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве 150
§ 6. Правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства 151
§ 7. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров 153

Глава 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

§ 1. Понятие социального партнерства 155
§ 2. Основные принципы, формы и органы социального партнерства в сфере труда 158
§ 3. Представители работников 163
§ 4. Представители работодателей 168
§ 5. Коллективные переговоры 173
§ 6. Коллективные договоры и соглашения 181
§ 7. Участие работников в управлении организацией 194
§ 8. Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве 196

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. РЫНОК ТРУДА (ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)

Глава 8. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

§ 1. Понятие рынка труда, занятости, трудоустройства и права граждан в области занятости 199
§ 2. Правовой статус безработного 204
§ 3. Пособия по безработице 211
§ 4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения 214
§ 5. Трудоустройство граждан 219

Глава 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. Понятие и содержание трудового договора 225
§ 2. Общий порядок заключения трудовых договоров 232
§ 3. Отдельные виды трудовых договоров 239
§ 4. Перевод на другую работу 247
§ 5. Отстранение от работы 255
§ 6. Основания прекращения трудового договора 256
§ 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника 261
§ 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 263

§ 9. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя . . . 283
§ 10. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон . . . 286
§ 11. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора . . . 294
§ 12. Оформление увольнения работников и производство расчетов с ними . . . 296
§ 13. Защита персональных данных работника . . . 297

Раздел III. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЕ НАЕМНОГО ТРУДА

Глава 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. Понятие, виды и нормы продолжительности рабочего времени по трудовому праву . . . 310
§ 2. Режим рабочего времени . . . 319
§ 3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа . . . 324
§ 4. Понятие и виды времени отдыха . . . 327
§ 5. Отпуска . . . 332
§ 6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением . . . 343

Глава 11. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

§ 1. Понятие и общая характеристика заработной платы . . . 346
§ 2. Минимальный размер и форма оплаты труда . . . 348
§ 3. Тарифная система и оплата труда рабочих . . . 354
§ 4. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров . . . 359
§ 5. Индексация оплаты труда . . . 364
§ 6. Оплата труда, применяемого в особых условиях . . . 365
§ 7. Системы оплаты труда . . . 368
§ 8. Вознаграждение по итогам годовой работы . . . 375
§ 9. Оплата при отклонении от нормальных условий труда . . . 377
§ 10. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы . . . 384
§ 11. Удержания из заработной платы . . . 388
§ 12. Нормы труда и сдельные расценки . . . 391
§ 13. Средний заработок и его исчисление . . . 398

Глава 12. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

§ 1. Понятие гарантий и гарантийных выплат . . . 403
§ 2. Компенсационные выплаты и их виды . . . 410

Глава 13. ОХРАНА ТРУДА

§ 1. Понятие охраны труда по трудовому праву . . . 418

§ 2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда 419
§ 3. Правила и инструкции по охране труда 422
§ 4. Специальные правила охраны труда на тяжелых, вредных и опасных работах 425
§ 5. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью 430
§ 6. Организация работы по обеспечению безопасных условий и охраны труда 440
§ 7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве 444

Глава 14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 1. Понятие и общая характеристика дисциплины труда 449
§ 2. Хозяйская власть работодателя и обеспечение трудовой дисциплины 452
§ 3. Поощрения за добросовестный труд 454
§ 4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарное взыскание 457
§ 5. Порядок применения дисциплинарных взысканий 459

Глава 15. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

§ 1. Права и обязанности работодателя и работников по подготовке кадров 465
§ 2. Ученический договор 468

Глава 16. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора 477
§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником . . . 478
§ 3. Материальная ответственность работника 480

Раздел IV. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

§ 1. Государственный надзор и контроль в системе способов защиты трудовых прав работников 491
§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 494
§ 3. Федеральная инспекция труда 496
§ 4. Специально уполномоченные органы — федеральные надзоры 502

Глава 18. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ

§ 1. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников . . . 504

§ 2. Полномочия профсоюзов в правотворчестве (установлении общих условий труда) 505
§ 3. Полномочия профсоюзов в правоприменении 507
§ 4. Полномочия профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства 508

Глава 19. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

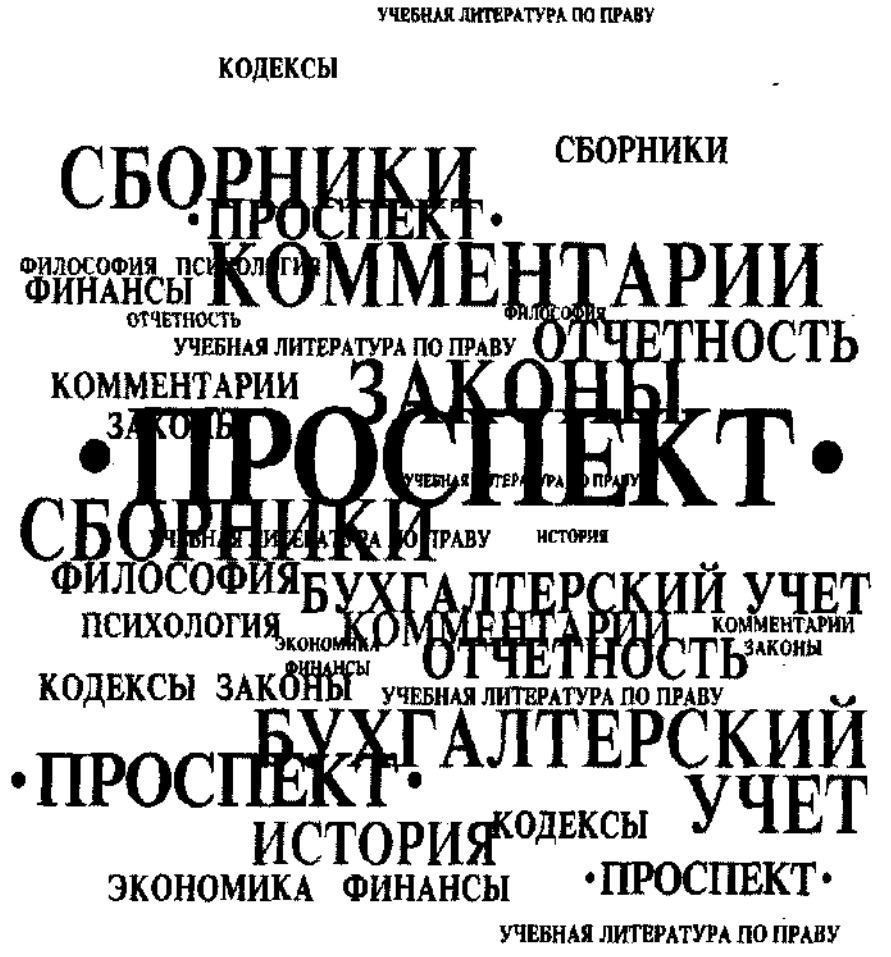
§ 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров 513
§ 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров 516
§ 3. Рассмотрение трудовых споров в КТС 518
§ 4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров 529
§ 5. Понятие коллективного трудового спора 545
§ 6. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей 548
§ 7. Примирительные процедуры 549
§ 8. Забастовки 555
§ 9. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров 566

Раздел V. МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 20. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

§ 1. Понятие международно-правового регулирования труда 568
§ 2. Источники международно-правового регулирования труда 569
§ 3. Основные права человека в области труда 576
§ 4. Занятость и трудоустройство 582
§ 5. Условия труда 584
§ 6. Правовое регулирование охраны труда 587
§ 7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов 589

ПЕРЕЧЕНЬ РАТИФИЦИРОВАННЫХ СОЮЗОМ ССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ КОНВЕНЦИЙ МОТ, ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ 591



ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПРОСПЕКТ»
111020, Москва, ул. Боровая, д.7, стр.4
(495)967-1572
e-mail: mail@prospekt.org
www.prospekt.org