

МВД России
Санкт-Петербургский университет

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

Под общей редакцией Е. В. Самсоновой

Допущено Министерством внутренних дел Российской Федерации
в качестве учебника для курсантов и слушателей образовательных организаций
системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел
Российской Федерации

Санкт-Петербург
2026

УДК 349
ББК 67.405
Т78

Рецензенты:

Галанин О. А., кандидат юридических наук
(УОПС ГУРЛС МВД России);
Рябов Е. В., кандидат юридических наук
(ОУДК СПУ ДПД МВД России);
Шаронов С. А., доктор юридических наук, доцент,
Анохин С. А., кандидат юридических наук, доцент
(Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя);
Алтынбаева Л.М., кандидат юридических наук, доцент
(Омская академия МВД России);
Черепанова О.С., кандидат юридических наук, доцент;
Кабанова Ю.С. кандидат юридических наук, доцент
(Барнаульский юридический институт МВД России)
Кравцова Е.А., доктор юридических наук, профессор
(Белгородский юридический институт МВД России
имени И.Д. Путилина);
Овсянников П.Ю., кандидат юридических наук
(Сибирский юридический институт МВД России)

Учебник рассмотрен и одобрен на заседании
учебно-методической секции по гражданско-правовым,
семейно-правовым и гражданско-процессуальным дисциплинам (модулям)
на базе Санкт-Петербургского университета МВД России

Авторский коллектив:

Андреева С. Н. (гл. 5, 11); *Афанасьев А. В.* (гл. 7); *Куртяк И. В.* (гл. 12); *Лозина Ю. А.* (гл. 8, 10); *Миннигулова Д.Б.* (гл. 9); *Попова Е. С.* (гл. 13); *Савельева М. В.* (гл. 2); *Самсонова Е.В.* (введ., гл. 4, закл.); *Уханов И. С.* (гл. 6); *Яхонтов Р. Н.* (гл. 1, 3).

Т78 Трудовое право : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. Е. В. Самсоновой. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2026. – 296 с.

Второе издание учебника по дисциплине «Трудовое право» подготовлено в соответствии с актуальными требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлениям подготовки (специальностям) 40.05.01 - «Правовое обеспечение национальной безопасности», 40.05.02 - «Правоохранительная деятельность». В нем нашли отражение современные достижения теории и практики правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Учебник основан на опыте преподавания данной дисциплины в Санкт-Петербургском университете МВД России, в нем раскрываются основные положения современного российского трудового права и законодательства с учетом специфики их применения к сотрудникам органов внутренних дел.

Предназначен для курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2026

Оглавление

<i>ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ</i>	5
<i>ВВЕДЕНИЕ</i>	7
<i>Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ</i>	9
Глава 1. Предмет, метод, принципы и система трудового права	9
§ 1. Трудовое право как отрасль российского права	9
§ 2. Предмет трудового права	12
§ 3. Метод трудового права	13
§ 4. Функции и принципы трудового права	15
Глава 2. Источники трудового права	19
§ 1. Понятие и виды источников трудового права	19
§ 2. Особенности системы источников трудового права	28
§ 3. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве	30
Глава 3. Субъекты трудового права	34
§ 1. Классификация субъектов трудового права	34
§ 2. Физические лица как субъекты трудового права	37
Глава 4. Социальное партнерство в сфере труда	43
§ 1. Социальное партнерство: понятие, субъекты, принципы, система, формы, органы	43
§ 2. Коллективные переговоры	59
§ 3. Коллективные договоры	62
§ 4. Социально-партнерские соглашения и их виды	65
§ 5. Становление и развитие социального партнерства в органах внутренних дел	69
<i>Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</i>	73
Глава 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	73
§ 1. Понятие занятости, обеспечение занятости и трудоустройства	73
§ 2. Общая характеристика законодательства Российской Федерации о занятости и трудоустройстве	83
§ 3. Право граждан на предоставление им содействия по обеспечению занятости и трудоустройства	84
§ 4. Органы занятости: общая характеристика	86
§ 5. Понятие, сущность и особенности содержания социальных гарантий в случае потери работы и безработицы	88
Глава 6. Защита персональных данных работника	92
§ 1. Понятие о персональных данных работника	92
§ 2. Учет, передача и хранение персональных данных работника	97
§ 3. Ответственность за нарушение правил защиты персональных данных работника	101
Глава 7. Трудовой договор	106
§ 1. Понятие и стороны трудового договора	106
§ 2. Содержание трудового договора	109

§ 3. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.....	112
§ 4. Виды трудовых договоров.....	117
§ 5. Изменение трудового договора	119
§ 6. Прекращение трудового договора	124
§ 7. Общий порядок оформления прекращения трудового договора	143
§ 8. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел.....	145
Глава 8. Рабочее время и время отдыха	154
§ 1. Понятие рабочего времени, нормы, виды, режимы и его учет.....	154
§ 2. Время отдыха: понятие и виды	162
§ 3. Отпуска и их правовая регламентация	165
Глава 9. Заработная плата (оплата труда).....	176
§ 1. Понятие и содержание заработной платы	176
§ 2. Государственные гарантии по оплате труда.....	181
§ 3. Система оплаты труда	186
§ 4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда	191
§ 5. Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел.....	194
Глава 10. Дисциплина труда.....	202
§ 1. Понятие дисциплины труда.....	202
§ 2. Методы управления дисциплинарными отношениями, средства обеспечения и значение дисциплины труда	204
§ 3. Понятие поощрения труда и виды мер поощрения	208
§ 4. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания	214
§ 5. Общие правила порядка применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий	219
Глава 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	223
§1. Правовая природа материальной ответственности.....	223
§ 2. Материальная ответственность работодателя	227
§ 3. Материальная ответственность работника.....	230
Глава 12. Охрана труда. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства	237
§ 1. Понятие охраны труда	237
§ 2. Требования охраны труда	239
§ 3. Организация охраны труда	246
§ 4. Контроль (надзор) в сфере охраны труда	250
§ 5. Система управления охраной труда в органах внутренних дел	255
Глава 13. Трудовые споры	260
§ 1. Понятие трудовых и служебных споров, их причины, принципы разрешения и виды.....	260
§ 2. Индивидуальные трудовые споры	273
§ 3. Коллективные трудовые споры.....	280
§ 4. Реализация права работников на забастовку.....	286
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	292
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	293

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ¹

Нормативные акты

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.)

БК РФ — Бюджетный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 31.07.1998 № 145-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации : федеральные законы от 30.11.1994 № 51-ФЗ (часть первая); от 26.01.1996 № 14-ФЗ (часть вторая); от 26.11.2001 № 146-ФЗ (часть третья); от 18.12.2006 № 230-ФЗ (часть четвертая)

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ

КЗоТ РСФСР 1918 г., 1922 г. — Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., 1922 г. В настоящее время утратили силу

КЗоТ РФ (до вступления в силу Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 — КЗоТ РСФСР) — Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971. Введен в действие 01.04.1971. Утратил силу с 01.02.2002.

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ

НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации : федеральные законы от 31.07.1998 № 146-ФЗ (часть первая); от 05.08.2000 № 117-ФЗ (часть вторая)

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ

Закон о занятости — О занятости населения в Российской Федерации : федеральный закон от 12.12.2002 № 565-ФЗ

Закон о защите инвалидов — О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ

Закон о профсоюзах — О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

¹ Используются сокращенные наименования органов государственной власти в соответствии с перечнем полных и сокращенных наименований федеральных органов исполнительной власти, утвержденным Распоряжением Администрации Президента РФ и Аппарата Правительства РФ № 943/788 от 16 июля 2008г. // Российская газета. 2006. 16 июля.

Прочие сокращения

ЕКС – единый квалификационный справочник

ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник

КТС – комиссия по трудовым спорам

МОТ— Международная организация труда

МРОТ— минимальный размер оплаты труда

ООН — Организация Объединенных наций

ВВЕДЕНИЕ

Процесс построения в Российской Федерации цифровой экономики предполагает значительную корректировку индустриальной (традиционной) модели трудовых отношений, сопровождается существенными изменениями в структуре и содержании самого труда как предмета этих отношений. Труд становится все более нематериальным, ориентированным на работу с символами и иными сведениями, а его результаты работник может передавать работодателю посредством информационно-телекоммуникационных сетей; все чаще трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются с помощью электронных средств взаимодействия.

Отрасль трудового права является одной из самых восприимчивых к воздействию новых технологий. Под влиянием повсеместного их внедрения в сферу труда постепенно трансформируется вся система сложившихся правовых категорий, институтов, теоретико-методологических основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В последнее десятилетие понятийный аппарат трудового права пополнился за счет ряда терминов из сферы информационного права: *электронный документ, электронная подпись, программно-технические средства, средства защиты информации*.

Происходящие изменения находят свое закрепление и на законодательном уровне, доказательством чему служат, например, введение в 2013 г. специальной главы 49.1 ТК РФ, посвященной дистанционным работникам, и радикальный ее пересмотр в 2020 г. в условиях широкомасштабного перехода на дистанционный труд во время эпидемических ограничений; появление в ТК РФ статьи 66.1, предполагающей постепенный переход с бумажных трудовых книжек на электронные и т.д.

В настоящем издании учебника авторы постарались учесть все изменения, происходящие в трудовом законодательстве, в том числе обусловленные активным внедрением новых технологий в сферу труда, и некоторые трансформации в теории трудового права, появление новых компонентов в структуре труда и занятости, таких, например, как «платформенная занятость» и др.

Вместе с тем ряд вопросов рассмотрен в сравнительно-историческом аспекте (глава 1 «Предмет, метод, принципы, функции и система трудового права») с целью показать преемственность норм трудового права, а также отразить существенные различия в правовом регулировании некоторых отношений в сфере труда в разные исторические периоды.

Учебник построен в соответствии с программой учебной дисциплины «Трудовое право» и предлагает читателю набор базовых знаний теории трудового права, норм трудового законодательства и практики их применения. Учебник включает в себя 13 тем, состоящих из отдельных параграфов.

Основное внимание в учебнике уделено анализу норм ТК РФ и других источников российского трудового законодательства, а также содержанию ключевых понятий и институтов отрасли. В учебнике последовательно раскрываются такие важнейшие составляющие отрасли трудового права как предмет,

метод, принципы правового регулирования трудовых отношений, субъекты трудовых отношений, отношения социального партнерства, а также центральные институты трудового права: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора, охрана труда и др.

Особенностью настоящего издания является то что все темы в учебнике раскрыты с учетом специфики применения норм трудового законодательства к сотрудникам органов внутренних дел, поскольку их служебно-трудовые отношения в настоящее время регулируются как нормами трудового права, так и производными от них положениями российского законодательства, регулирующего прохождение службы в органах внутренних дел.

Авторы стремились дать читателю как можно больше теоретического и нормативного материала для изучения, в том числе и материалы правоприменительной практики (так, например, глава 13 «Трудовые споры» сконцентрирована на материалах судебной практики, включая практику по рассмотрению споров с участием сотрудников органов внутренних дел), и вместе с тем побудить его к самостоятельному исследованию, что обуславливает включение в структуру учебника вопросов для самоконтроля.

Существенное влияние, которое оказывают на современное российское трудовое законодательство зарубежный опыт и международные трудовые стандарты нашло свое отражение в отдельных главах (например, в главе 4 «Социальное партнерство в сфере труда» много внимания уделено анализу международно-правового регулирования труда.

Нормативные правовые акты в учебнике приводятся по состоянию на январь 2026 года.

Настоящий учебник призван дать комплексные представления об отрасли российского трудового права и содержит системное изложение курса «Трудовое право».

Авторы надеются, что предлагаемое издание позволит обучающимся образовательных организаций системы МВД России, а также всем интересующимся проблематикой трудового права успешно овладеть знаниями трудового права и практикой применения трудового законодательства.

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Предмет, метод, принципы и система трудового права

§ 1. Трудовое право как отрасль российского права

Право человека на труд является основной категорией, отражающей человеческую потребность в труде. В свою очередь, естественная потребность человека в труде опосредуется объективной необходимостью для осуществления жизнедеятельности.

Право на труд является очевидным элементом, присущим и сопутствующим статусу субъекта. Подобное утверждение возможно благодаря провозглашаемому Конституцией РФ нормативным установкам. Однако современная формулировка ст. 37 Конституции РФ стала возможной лишь в результате накопленных обществом и законодателем знаний вследствие длительного пути становления и развития российского трудового права.

Впервые отечественные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в., и уже в начале XX в. в российской юриспруденции имелся достаточно большой объем нормативного материала, регулирующий различные аспекты трудовых отношений.

Октябрьская революция 1917 г. дала значительный толчок развитию трудового законодательства в России. Социальные декларации этого периода легли в основу нормативных правовых актов новой власти. Не случайно первым декретом Советов стал именно Декрет о восьмичасовом рабочем дне, который, по сути, представлял собой первый систематизированный акт о труде.

Одним из первых кодифицированных актов Советской Республики стал КЗоТ РСФСР 1918 г. В годы нэпа были внесены изменения в регулирование трудовых правоотношений, которые нашли отражение в КЗоТ РСФСР 1922 г. С вступлением в силу процесс становления этой отрасли законодательства можно считать завершенным¹.

Формировавшаяся отрасль трудового права в постреволюционный период строилась на принципиально иной основе, нежели это было ранее. Эпоха развития советского трудового права характеризовалась, прежде всего, командно-административной системой воздействия на социум, вследствие чего даже вновь вводимые правовые установки, обусловленные требованиями современных реалий и направленные на расширение прав субъектов трудового права, все же не были сформулированы в духе развития свободы труда (например, КЗоТ РСФСР 1971 г.).

Неудачные попытки построения общества на основе коммунистических идеалов привели к краху советской системы, что, в свою очередь, и предопределило формирование и развитие современного трудового права.

¹ Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / под общей ред. Р. А. Курбанова. 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2026. С. 13.

Правовая доктрина России также признает колоссальное значение и роль труда как правовой и неправовой категории для каждого человека индивидуально и социума в общем.

Высший нормативный документ — Конституция РФ 1993 г. статьей 37 устанавливает доктринальное положение о том, что:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет 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.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

При этом нельзя не отметить, что Конституция РФ провозглашает не само право на труд, а только принцип его свободы. Это, в свою очередь, становится юридическим базисом для всех трудовых прав различных субъектов. Эта мысль крайне важна, поскольку в условиях системной и непрекращающейся демократизации общества и государства последнее не может и не должно обязывать трудиться абсолютно всех, достигших возраста трудоспособности (за исключением учащихся, пенсионеров, инвалидов), что значительно отличается от правовых постулатов времен существования СССР с господствующей государственной политикой борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни.

Современное российское государство гарантирует субъектам право свободы труда, то есть право выбирать – трудиться или не трудиться. В форме отдельного тезиса право на труд в Конституции России не прописано. И это вполне объяснимо, поскольку в России безработица хоть и не имеет масштабов экономической проблемы, но все же существует, а значит, государство не может искоренить эту проблему полностью ни при каких мыслимых условиях.

В качестве отдельной самостоятельной правовой отрасли трудовое право сформировалось в России сравнительно недавно. В более ранние периоды российской истории труд наемных работников регулировался в основном договорными конструкциями о найме рабочей силы, что входило в пределы действия гражданско-правового законодательства. Развитие экономики, появление разнообразных новых видов деятельности и сфер реализации права на труд фактически вынудили законодателя прийти к мысли о необходимости выделения трудового права в отдельную сферу. При этом нормы гражданского права стали первоисточником рассматриваемой отрасли.

В условиях современных реалий трудовое право является одной из важнейших и востребованных отраслей российской системы права, поскольку в

большинстве случаев регулирует как трудовые, так и частично связанные с ними нетрудовые правоотношения.

Вместе с тем, современное трудовое право находится в условиях больших вызовов Четвертой промышленной революции¹: стремительно трансформируется структура и содержание труда, все чаще трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются с помощью электронных средств взаимодействия др.

Несмотря на то, что отрасль трудового права является одной из самых восприимчивых к внедрению новых (и особенно информационно-коммуникационных) технологий, в силу фундаментальных причин трудовое право не обладает достаточной гибкостью для быстрого их внедрения. Поэтому правовое поле для использования таких технологий в процессе труда пока только находится в процессе разработки и часто не успевает за темпами их развития².

Основываясь на вышеизложенном, можно сделать вывод о том, что трудовое право является отраслью российского права, которая представляет собой совокупность юридических правовых норм, регулирующих порядок возникновения, осуществления и прекращения трудовых отношений, основы взаимоотношений работника и работодателя, устанавливающих меры труда и отдыха, определяющих правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров и тому подобные, а также тесно связанные с ними иные правоотношения.

Таким образом, трудовое право как самостоятельная отрасль права регулирует общественные отношения, возникающие в процессе реализации права на труд, при этом структурно представляя собой определенную систему взаимосвязанных элементов.

Система трудового права — это совокупность юридических норм, составляющих основу отрасли права, с разделением их на относительно самостоятельные институты и субинституты.

Система трудового права, как и многих других отраслей права (например, административного, гражданского, уголовного), состоит (с достаточной долей условности) из Общей и Особенной частей.

В общую часть отрасли трудового права входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции РФ и ее субъектов по регулированию труда. В ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы регулирования труда (ст. ст. 2, 7, 19, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46, 47, 75.1 Конституции РФ), раздел I ТК РФ «Общие положения» и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда».

Особенная часть строится по правовым институтам отрасли. Наиболее крупные из них институт занятости и трудоустройства, институт трудового договора, институты, регулирующие рабочее время и время отдыха, оплату труда, дисциплину труда, положения о защите персональных данных работника, мате-

¹ Лютов, Н. Л. Трудовое право в условиях больших вызовов / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. — М. : Проспект, 2023. С. 4.

² Механизмы и модели регулирования цифровых технологий / А. В. Минбалева, А. В. Мартынов, Г. Г. Камалова [и др.]. — М. : Проспект, 2023. С. 10.

риальную ответственность сторон трудового договора, охрану труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

§ 2. Предмет трудового права

Предмет трудового права, как и в любой другой юридической отрасли, составляет пласт тех общественных отношений, которые возникают в ходе реализации права на труд со стороны работодателя и работника, на что, в свою очередь, и направлено правовое воздействие.

Следует обратить внимание на то, что в качестве предмета трудового права выступают не только трудовые правоотношения в «чистом виде», но еще и разнообразные общественные отношения в их различных соотношениях с трудовыми. К последним могут относиться различные примыкающие к трудовым правоотношения — сопутствующие, обеспечивающие, организационные и т. п.

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

Предмету трудового права свойственны определенные обязательные условия, которые можно сгруппировать.

Первая группа:

- личное исполнение работником трудовой функции работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы);
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- действия работника в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- возмездность труда.

Вторая группа:

- организация труда и управление трудом;
- трудоустройство у данного работодателя;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя;
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- государственный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешение трудовых споров;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Кроме этого, предмет трудового права в соответствии со ст. 1 ТК РФ включает непосредственно связанные с трудовыми иными правоотношения:

- по осуществлению коллективных переговоров и, как следствие, заключению коллективных соглашений;
- разработке, принятию и реализации локальных нормативных актов работодателя с учетом мнения представительных органов работников;
- созданию и обеспечению возможности функционирования постоянно действующих трехсторонних комиссий;
- рассмотрению коллективных трудовых споров и т. п. (ведущая роль в них отводится отношениям по социальному партнерству);
- профессиональной подготовке;
- переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю и надзору за соблюдением требований трудового законодательства;
- участию профсоюзов в деятельности организации и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Следует учитывать, что к указанным условиям необходимо также относить и факторы активной цифровизации трудовых правоотношений. Это включает в себя применение информационных технологий и цифровых инструментов для улучшения управления трудовыми процессами, оптимизации взаимодействия между работниками и работодателями, а также для обеспечения прав участников трудовых отношений. Цифровизация охватывает широкий спектр изменений — от электронного документооборота до новых форм занятости, таких как дистанционная работа, платформенная занятость и др.

§ 3. Метод трудового права

Метод правового регулирования — достаточно устоявшееся и традиционное понятие в теории права. Метод обычно рассматривается в качестве второго по значимости признака наряду с предметом права, характеризующего особенности той или иной отрасли права.

Метод правового регулирования – это совокупность приемов и способов воздействия государства на волю субъектов права в целях регулирования их поведения.

Говоря о *предмете* отрасли права, мы отвечаем на вопрос, какие общественные отношения регулируются данной отраслью. Рассматривая же *метод*

правового регулирования, мы отвечаем на вопрос, как и какими правовыми средствами осуществляется это регулирование. При этом предмет правового регулирования выступает в качестве классификационного признака, который разграничивает систему российского права на отдельные отрасли права.

Метод трудового права в России — это совокупность специфических приемов и способов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Он определяет, как нормы трудового права воздействуют на волю субъектов и их поведение в сфере труда, чтобы достичь баланса интересов государства, работодателей и работников.

Метод трудового права сочетает в себе императивный и диспозитивный характер регулирования. Данный подход является наиболее простым и основывается на характеристике норм, которые преобладают в той или иной отрасли права. Правовое регулирование общественных отношений осуществляется путем издания норм права, которые могут носить императивный или диспозитивный характер.

Императивные нормы устанавливают для субъектов права запрет или предписание.

Диспозитивные — наделяют субъектов правом самостоятельно регулировать свои взаимоотношения (на их усмотрение или в определенных границах), то есть устанавливают для субъектов дозволение.

В каждой отрасли права метод проявляется своеобразно, в соответствии с предметом данной отрасли. Иными словами, общественные отношения, составляющие предмет конкретной отрасли права, «требуют» для своего регулирования определенный прием, способ или определенную совокупность указанных приемов. Например, в гражданском праве в основном преобладает дозволение, в административном праве широко используется предписание, а в уголовном праве — запрет.

Основные черты метода трудового права:

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.
2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.
3. Участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда.
4. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
5. Специфический характер защиты трудовых прав.

Таким образом, метод трудового права представляет собой комплекс способов правового регулирования, заключающийся в сочетании дозволений, предписаний и запретов в нормативном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Метод трудового права не является статичным и меняется под влиянием экономических, социальных и политических преобразований. В современных условиях наблюдается тенденция к расширению договорного и локального регулирования.

§ 4. Функции и принципы трудового права

Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего российского права функции, как регулятивная и охранительная; регулятивная проявляется в способности права воздействовать на поведение членов общества правовыми средствами в регулировании общественных отношений государства и общества, а охранительная заключается в способности охранять положительные, общественно полезные и вытеснять вредные отношения. В сфере трудового права в качестве основных функций можно выделить такие, как:

1. Социальная функция — отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд и других трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты труда, компенсаций и т. д.

2. Защитная функция — выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда.

3. Хозяйственно-производственная функция — проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий, и др.

4. Воспитательная функция — отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда.

Вместе с классической классификацией функций трудового права заслуживает внимания и поддержки классификация, предложенная Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, согласно которой трудовое право выполняет три основные функции, которые в полной мере отражают специфику отрасли:

- гарантийно-обеспечительная функция, направленная на удовлетворение потребностей работника;
- функция администрирования (управления), направленная на удовлетворение потребностей работодателя;
- функция социального мира, направленная на удовлетворение потребностей государства как участника правоотношений, регулируемых трудовым правом¹.

Принципы трудового права впервые сформулированы законодательно как общие начала отрасли в ст. 2 ТК РФ. Часть их связана с основными правами работников. Эта связь не случайна. Она является отражением общей тенденции развития права на основе общегуманистических идеалов, признания и обеспечения основных прав человека. Вместе с тем необходимо отметить, что выделение в качестве принципов отрасли 19 основных начал, большинство из кото-

¹ Иванчина, Ю. В. Функции трудового права : монография : в 3-х частях / Ю. В. Иванчина. — Екатеринбург : Уральский ин-т управления-фил. РАНХиГС, 2019. — С. 42.

рых к тому же дублируется либо основными правами и обязанностями работника (ст. 21 ТК РФ), либо основными правами и обязанностями работодателя (ст. 22 ТК РФ), теоретически не вполне состоятельно.

Во-первых, такое большое количество принципов объективно приводит к их девальвации, то есть наряду с основными началами построения отрасли они начинают отражать частности, которые касаются регулирования лишь отдельных элементов трудового правоотношения (в качестве примера можно привести принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности).

Во-вторых, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника, это искусственно сужает их значимость. А большая часть принципов, сформулированных в ст. 2 ТК РФ, просто воспроизводит соответствующие права работника.

Принципы трудового права — основные начала (идеи), положения, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность отрасли, которые определяют развитие законодательства о труде.

Значение основных принципов правового регулирования труда состоит в том, что они в кратких, четких формулировках отражают содержание всей системы трудового права, позволяя тем самым понять смысл правил трудового законодательства, их отличие от норм других отраслей права; помогают в применении норм действующего законодательства; служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли; определяют государственный подход к правовому положению субъектов трудового права, их правам и обязанностям; являются базой развития норм трудового законодательства.

Итак, основные принципы правового регулирования труда можно назвать фундаментом «здания» трудового права, на котором строятся его нормы, институты и субинституты.

Принципы российского трудового права формулируются с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации. Особое значение имеют здесь международные правовые акты, принимаемые Международной организацией труда (например, Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 1998 г.)).

Наиболее важные принципы закреплены в ст. 37 Конституции России:

- свободы труда и распоряжения своими способностями к труду;
- выбора рода деятельности и профессии;
- запрета принудительного труда;
- обеспечения безопасных условий труда;
- равного вознаграждения за равный труд и т. п.

Перечень основных конституционных принципов трудового права значительно расширен в ТК РФ.

К принципам трудового права относятся (ст. 2 ТК РФ):

- свобода труда (включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности);
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ;
- 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;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение отрасли трудового права России.
2. Дайте определение предмета трудового права России и объясните, какое значение имеет данная категория с точки зрения правовой теории.
3. Охарактеризуйте метод трудового права России как сочетание императивного и диспозитивного способов регулирования.
4. Перечислите основные институты Особенной части отрасли трудового права России.
5. Каким образом трудовое право взаимодействует с иными отраслями российского права?
6. В чем проявляются сходство и различия трудового и гражданского права по предмету и методу правового регулирования?

Глава 2. Источники трудового права

§ 1. Понятие и виды источников трудового права

Понятие «источники права» в юридической науке имеет два значения:

1) это объективные факторы, порождающие право как социальное явление (материальные условия жизни общества, его экономические, политические и социальные потребности);

2) деятельность органов государства по формированию права и приданию ему формы нормативных правовых актов¹.

"Источники права представляют собой единственное «место пребывания» юридических норм, резервуар, в котором юридические нормы только и находятся и откуда мы их «добываем», «черпаем» (отсюда и название — «источники»). Источники права определяют, где следует искать необходимое юридическое правило поведения, чтобы руководствоваться им, применить его и т. д.²

Важным признаком источника права является официальное признание его в качестве такового со стороны государства. Это означает, что нормы действующего права содержатся лишь в определенных (официально признанных) источниках права, которые представляют собой официально определенные формы закрепления и существования правовых норм. Каждая национальная (индивидуальная) правовая система имеет свои, конкретно определенные, официально признанные источники права.

Для российской правовой системы отметим следующие источники:

во-первых, нормативные правовые акты, признаваемые самим государством в качестве источников права и тем самым — обязательные к исполнению;

во-вторых, общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры Российской Федерации.

Практически все правовые системы признают юридическое значение судебной практики и, следовательно, видят в ней особый источник права, но официально это не декларируют, точнее не расценивается в качестве источника права, а реально его действие признается³.

Современное трудовое право России может быть представлено всеми видами формально-юридических источников права. При этом огромное значение придается судебной практике. Многие отношения регулируются коллективными договорами, часто выходящими за рамки норм, предусмотренных в законодательных актах.

¹Протасов, В. Н. Теория государства и права : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Н. Протасов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2026. — С. 167.

² Там же.

³ Лазарев, В.В. Проблемы общей теории *jus* : учебник для магистрантов юридических вузов / В. В. Лазарев, С. В. Липень, А. Х. Саидов ; отв. ред. В. В. Лазарев. - Москва : Норма, 2025. - С. 200.

Теория права выделяет следующие формально-юридические источники права, характерные для российской правовой системы: нормативный правовой акт, правовой обычай, правовой прецедент, нормативный договор.

Нормативный правовой акт — официально оформленный документ, принимаемый от имени государства, создающий, изменяющий или отменяющий юридические нормы.

Нормативные правовые акты, относящиеся к трудовому праву, составляют систему законодательства, элементы которой разнообразны по своему характеру, юридической силе и сфере действия.

Фундаментом современного трудового права России выступает разветвленная система нормативных правовых актов, которая включает Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, в том числе Федеральной службы по труду и занятости, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

Трудовое законодательство относится к предметам совместного ведения РФ и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ), что предполагает разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

К ведению федеральных органов государственной власти в этой сфере относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Иерархическая структура источников трудового права выражена в расположении их в строго определенной последовательности.

Конституция Российской Федерации является основополагающим юридическим актом в системе нормативных актов трудового права. В ней закреплены основные права и свободы граждан в связи с трудом. Нормы, содержащиеся в Конституции РФ, являются основополагающими принципами трудового права, на основе которых осуществляется правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет трудового права. Так, ст. 7 закрепляет государственную охрану труда и здоровья людей в Российской Федерации; ст. 37 запрещает принудительный труд и дискриминацию, право на защиту от безработицы, провозглашает свободный труд и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Федеральные конституционные законы. Конституция не предусматривает принятия федеральных конституционных законов, регулирующих трудовые отношения. Однако нормы, способные повлиять на трудовые отношения, закреплены в Федеральном конституционном законе от 30 мая 2001 года № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении», Федеральном конституционном законе от 30 января 2002 года № 1-ФКЗ «О военном положении», Федеральном конституционном законе от 04 октября 2022 года № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики».

Наряду с Конституцией РФ преимущественной юридической силой обладают *федеральные законы, содержащие нормы трудового права*.

Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Будучи основным источником трудового права России, он регулирует весь комплекс общественных отношений, охватываемых предметом этой отрасли права. На основании ст. 5 ТК РФ Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед другими законами РФ и иными нормативными правовыми актами в области труда. В случае противоречий применяется ТК РФ. Если вновь принятый закон противоречит ТК РФ, то он применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс (ст. 5 ТК РФ).

В Трудовом кодексе РФ многократно упоминаются «иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права».

К ним можно отнести многочисленные законы, которыми регулируется труд определенных категорий работников (служб и ведомств, связанных с предотвращением и устранением чрезвычайных ситуаций, железнодорожного транспорта, связи, образования, доноров, шахтеров, рыбаков, судей и т. п.).

Эти законы содержат нормы, которые регулируют административные, гражданско-правовые, страховые, социальные и иные отношения. Вместе с тем они включают в себя и нормы трудового права, распространяющиеся на работников определенной сферы деятельности.

Законы субъектов Российской Федерации. К нормативным правовым актам относятся конституции, уставы и законы субъектов Российской Федерации.

Большинство субъектов активно реализуют функции по управлению в сфере труда и принимают собственные законы, регулирующие общественные отношения по труду. Среди таких законов можно назвать Закон Санкт-Петербурга от 22 октября 2024 года № 522-116 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге», Закон Архангельской области от 02. июля 2012 года № 32-оз «О реализации полномочий органов государственной власти Архангельской области в сфере занятости населения», Закон Новгородской области от 30 апреля 2013 года № 244-оз «О социальном партнерстве в сфере труда в Новгородской области», Закон Ленинградской области от 20 июня 2018 года № 55-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области».

Следует отметить, что ТК РФ предусмотрено (ч. 2 ст. 6), что в случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам либо снижает установленный ими уровень трудовых прав и гарантий работникам, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают *Акты Президента РФ (указы, распоряжения)*. Не все акты Президента РФ можно рассматривать в качестве источников трудового права. Такое значение имеют только указы нормативного характера, т.е. те из них, которые содержат правовые нормы – общеобязательные правила поведения. Они обязательны для исполнения на всей территории России и не должны противоречить Конститу-

ции РФ и федеральным законам. Исходя из высокого правового статуса Президента РФ, можно сделать вывод, что характерной особенностью его указов как источников трудового права является то, что они имеют высшую юридическую силу среди подзаконных нормативных правовых актов и в юридической иерархии стоят сразу после федеральных законов РФ.

Постановления Правительства РФ носят подзаконный характер и должны соответствовать ТК РФ, другим федеральным законам и президентским указам и принимаются во исполнение нормативных актов, имеющих более высокую юридическую силу. Постановления Правительства обязательны к исполнению на всей территории Российской Федерации всеми гражданами. Являясь нормативными актами, в целях развития действующего законодательства, часто по прямому указанию федерального закона, указа президента, постановления Правительства РФ содержат правовые нормы, которые конкретизируют общие нормативные правовые акты. В качестве примера можно назвать постановление Правительства РФ от 01 августа 2022 года № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах».

Акты федеральных органов исполнительной власти. К этим органам относятся федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

Федеральные министерства осуществляют функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в установленной актами Президента РФ и Правительства РФ сфере деятельности.

Они издают нормативные правовые акты, которые могут содержать нормы трудового права, распространяющиеся на работников в сфере деятельности федерального министерства и сфере деятельности федеральных служб и федеральных агентств, находящихся в ведении соответствующего федерального министерства.

Такие акты могут быть внутриведомственными и межведомственными. Например, постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», приказ Минэкономразвития России от 10 апреля 2015 года № 221 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по видам экономической деятельности» имеют межведомственный и межотраслевой характер.

Особые функции по межотраслевому регулированию вопросов труда принадлежат Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, являющемуся федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения (включая негосударственное пенсионное обеспечение), социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской

службы (кроме вопросов оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности.

Минтруда России осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), а также координацию деятельности Социального фонда России.

Акты органов государственной власти субъектов РФ. К числу источников трудового права также относятся и акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Указанные акты имеют ограниченную сферу действия (территорию субъекта РФ) и не должны противоречить соответствующим федеральным нормативным правовым актам.

Их действие базируется на конституциях республик и уставах других субъектов РФ, которые имеют высшую юридическую силу на их территории.

Нормативные акты местного самоуправления регулируют отношения в сфере труда в соответствии со своей компетенцией, определенной Конституцией РФ, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами органов власти субъектов Российской Федерации. Например, Закон Санкт-Петербурга от 12 мая 2016 года № 714-117 «О ежемесячной доплате к страховой пенсии по старости, страховой пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности на постоянной основе в органах местного самоуправления и муниципальных органах внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга».

Акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения), заключаемые между работодателем и представителями работников, относятся к локальным нормативным актам. Часто в науке трудового права коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения именуются нормативными договорами (или нормативными соглашениями)¹ из-за схожести с договорами по форме и характерной с нормативностью по содержанию.

Указанные нормативные правовые акты имеют ряд особенностей:

- 1) распространяются на персонально не определенный круг лиц и рассчитаны на многократное применение;
- 2) восполняют пробелы в законодательстве или конкретизируют нормы закона;
- 3) являются формой социально-партнерских отношений работодателей и работников;
- 4) не могут изменяться или прекращаться по усмотрению одной из сторон, если иное не предусмотрено в законе или договоре;
- 5) сочетают частноправовые и публично-правовые интересы.

¹ Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2026. — С. 84.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. К локальным нормативным актам относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, соглашения по охране труда и другие акты, а также приказы и распоряжения руководителя организации.

Таким образом, локальные акты делятся на:

- 1) нормативные, содержащие нормы трудового права;
- 2) правоприменительные.

Работодатель, за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

При их принятии работодатель учитывает мнение представительного органа работников, предусматривается также возможность принятия таких актов по согласованию с представительным органом работников, если это установлено коллективным договором, соглашениями.

Правовой обычай, как правило, официально не признается государством и не подкрепляется его авторитетом, однако играет определенную роль в трудовых отношениях. К таким правовым обычаям в трудовом праве можно отнести письменное заявление о приеме на работу. Никакой практической необходимости данное заявление не имеет, так как волеизъявление работника о заключении трудовых отношений выполняет трудовой договор.

Правовой прецедент как правовой случай, имевший ранее место и служащий примером для последующих случаев подобного рода и для единообразного применения права, имеет особое значение в регулировании трудовых отношений.

Вопрос о признании судебного прецедента источником трудового права является риторическим, особенно если вспомнить классическое определение прецедента как нормы, выработанной судебным органом при решении конкретного дела и обязательной при рассмотрении последующих аналогичных дел¹. Скорее имеет смысл говорить о сложившейся судебной практике.

Судебная практика находит свое выражение в судебных правовых актах:

- постановлениях и определениях Конституционного суда Российской Федерации;
- постановлениях Верховного суда Российской Федерации;
- решениях Верховного суда РФ по отдельным делам, носящих принципиальный характер и опубликованных в официальных изданиях;
- решениях нижестоящих судов, одобренных Верховным судом Российской Федерации и опубликованных в официальных изданиях;
- решениях районных и городских судов по конкретным трудовым спорам.

Международные правовые акты. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и между-

¹ Лушникова, М. В. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. - С. 562.

народные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Особое место этих источников в системе трудового права объясняется тем, что они обеспечивают гарантии реализации международно-правовых стандартов прав работников. Международные правовые стандарты – это результат международно-правового регулирования труда, представляющего собой регламентацию с помощью соглашений государств отношений, которые связаны с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников¹.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются нормы международного договора (ст. 10 ТК РФ).

Конституция РФ (ст. 46) закрепляет право каждого гражданина 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.

Прямое применение международных норм возможно в случае их ратификации Российской Федерацией. Это достигается включением международно-правовых норм в российское законодательство, в структуру конкретных законов и через правоприменительную практику.

Регулирование трудовых отношений с помощью международно-правовых норм происходит путем:

- 1) ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником которых является Российская Федерация;
- 2) заключения двухсторонних или многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых отношений становится одним из важнейших разделов российского трудового права, что необходимо учитывать и при разрешении трудовых споров.

Международное правовое регулирование труда — это установленная международными договорами система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору, должны использовать в своем национальном законодательстве.

Субъектами создания международных стандартов труда являются Организация Объединенных Наций(ООН) и ее специализированный орган — Международная организация труда (МОТ).

Развитие международного трудового законодательства, регулирующего условия труда и занятости, является главной задачей МОТ. Нормы МОТ принимаются в двух формах: в форме конвенций и в форме рекомендаций. В то время как рекомендации излагают руководящие принципы и ориентиры для разработки национальной политики и практических мер, конвенции МОТ пред-

¹ Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев . - Москва : Проспект, 2005. - С. 447.

ставляют собой международные соглашения, подлежащие ратификации государствами-членами.

На 1 января 2026 г. МОТ объединяет 187 государств-членов. За время ее существования принято 188 Конвенций. Российской Федерацией ратифицировано 73 из них. Среди основных конвенций, ратифицированных странами-участниками следует назвать Конвенции МОТ:

- № 95 «Относительно защиты заработной платы» (Женева, 01.07.1949);
- № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Сан-Франциско, 09.07.1948);
- № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (Женева, 28.06.1930; с изм. от 11.06.2014);
- № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (Женева, 01.07.1949);
- № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева 29.06.1951);
- № 103 «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» (Женева. 28.06.1952);
- № 105 «Об упразднении принудительного труда» (Женева, 25.06.1957);
- № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25.06.1958);
- № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (Женева, 26.06.1973);
- № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Женева, 17.06.1999);
- № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Женева, 15.06.2006)¹.

Сравнивая эти конвенции с нормативными предписаниями российского трудового законодательства, в частности с действующим ТК РФ, можно прийти к выводу о том, что их положения нашли должное воплощение и преломление в отечественном праве.

В настоящее время МОТ не является единственным источником международных стандартов труда. Акты в сфере труда принимаются региональными организациями государств, например, БРИКС², СНГ, а также имеют место двусторонние соглашения Российской Федерации с другими государствами.

¹ Международная организация труда : официальный сайт - URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения 01.01.2026). - Текст : электронный.

² БРИКС – межгосударственное объединение. В 2010 г. в него входили Бразилия, Россия, Индия, КНР и ЮАР. С 01.01.2024 членами БРИКС стали Египет, Иран, ОАЭ, Саудовская Аравия и Эфиопия. 6 января 2025 года к БРИКС присоединилась Индонезия, в результате число членов объединения достигло 10. С 1 января 2025 года статус государств-партнеров БРИКС получили Белоруссия, Боливия, Казахстан, Куба, Малайзия, Таиланд, Уганда, Узбекистан, чуть позже (с 17 января) — Нигерия, а 14 июня — Вьетнам.

§ 2. Особенности системы источников трудового права

Система источников трудового права — это внутренне строение права, отражающее объединение и дифференциацию юридических норм. Общепризнанной особенностью системы источников трудового права является их единство и дифференциация.

Единство правовой системы в области трудового права заключается в однородности трудовых норм, регулирующих общественные отношения. Единство находит свое выражение в отраслевых принципах трудового права и международных стандартах охраны труда, ограничивающих юридические пределы дифференциации. Любая специальная норма не должна противоречить общим принципам трудового права.

Единство принципов и общих норм трудового права не исключает разнообразие средств регулирования социально-трудовых правоотношений. Дифференциация правового регулирования, как различие и многообразие норм отрасли трудового права, разделяется по следующим основаниям:

1) Субъективные особенности работника — такие качества, которые характеризуют человека как работника, субъекта трудовых отношений (пол, возраст, состояние здоровья, осуществление наряду с работой других общественно значимых видов деятельности). С точки зрения субъектной дифференциации ТК РФ выделяет:

- особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями;

- особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет (несовершеннолетних);

- особенности правового регулирования труда, определяемые его характером (сюда относятся особенности правового регулирования труда руководителя организации; лиц работающих по совместительству; лиц, работающих вахтовым методом; работающих у работодателей физических лиц; дистанционных работников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; педагогических работников; работников «заемного» труда).

Особенно следует отметить появление в ТК РФ ст. 351.7, положениями которой установлены особенности обеспечения соблюдения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации. Указанные дополнения закона вступили в силу с 21 сентября 2022 года, то есть они подлежат правовому применению в отношении всех работников, призванных на службу в ВС РФ по мобилизации. В соответствии с ч. 1 и 4 ст. 351.7 ТК РФ, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на такой период, за работником сохраняется место работы (должность). Следовательно, трудовые отношения не прекращаются.

Приостановление действия трудового договора заключается в том, что стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора. Однако за работником сохраняются место работы (должность) и социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил (например: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов семьи и т. д.).

В целях обеспечения сохранения за работником, призванного на военную службу по мобилизации, рабочего места законодатель установил запрет на его увольнение по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Таким образом, увольнение мобилизованного работника, например, в связи с реорганизацией юридического лица, сокращением численности или штата работников не допускается.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ).

2) Объективные условия труда¹:

- имущественные, экономические и организационно-хозяйственные особенности работодателя;
- своевременное значение конкретной отрасли экономики;
- территориальное расположение работодателя;
- характер труда и трудовправовой связи работника с работодателем.

Дифференциация достигается через возможность самостоятельного управления трудом со стороны субъектов, предоставлением субъектам права свободы в заключении соглашений нормативного характера различного уровня и централизованного регулирования отношений в отдельных экономических отраслях.

Задачи необходимой унификации норм трудового права решаются трудовым законодательством. Общие нормы, содержащиеся в ТК РФ, позволяют придать единство всей правовой системе норм социально-трудового законодательства. Дифференциация трудового права выражается в специальных нормах, которые распространяются на определенный круг работников, отдельные отрасли экономики, конкретные условия труда.

Соотношение между специальными и общими нормами трудового права проявляется в одной из следующих форм:

- специальная норма блокирует применение общей нормы к определенной сфере общественных отношений;
- специальная норма дополняет общую норму;

¹ Маврин, С. П. Трудовое право России : учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. - Москва : Проспект, 2021. - С. 216.

– специальная норма, не изменяя объема прав и обязанностей, установленных общей нормой, приспособливает общую норму к другим условиям и лицам.

Итак, особенностью системы трудового права является единство правовых норм, которое находит выражение в общих нормах и проявляется в его унификации, дифференцирует правовые предписания применительно к различным лицам и обстоятельствам.

§ 3. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве

Российская правовая доктрина определяет действие общего права в четырех «измерениях»: по кругу лиц, во времени, в пространстве, по предмету.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц. Общее правило действия по кругу лиц означает определение круга субъектов, в отношении которых данный правовой акт обладает юридической силой.

Круг лиц, подпадающих под правовое воздействие нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, определяется правовым статусом соответствующих субъектов. Распространяется на всех работников, вступивших в трудовые отношения с работодателем. Работниками могут быть не только граждане Российской Федерации, но и иностранные граждане, а также лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации. Работодателями являются физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в том числе и иностранные юридические лица. В случае установления судом факта того, что отношения с использованием личного труда возникли на основании гражданско-правового договора, который фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 5 ст. 11 ТК РФ).

В то же время законодательство, регулирующее трудовые отношения, не распространяется на следующих лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

На государственных и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной и муниципальной службе (ч. 6 ст. 11 ТК РФ).

Действие трудового законодательства Российской Федерации распространяется на сотрудников полиции в части, не урегулированной специальным законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, и Федеральным законом от 07 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции».

Действие нормативных правовых актов о труде во времени. На нормативные правовые акты о труде распространяются общие положения о порядке введения в действие законов и иных нормативных правовых актов. В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1994 года № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания», законы вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в «Парламентской газете», «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» или первое размещение (опубликование) на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Также упорядочено вступление в силу указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, а также нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти¹.

Законы и иные нормативные акты о труде субъектов Российской Федерации вступают в силу в порядке, самостоятельно устанавливаемом субъектом Российской Федерации. (Например, закон Санкт-Петербурга вступает в силу через 14 дней после официального опубликования, если в самом законе не предусмотрено иное², а закон г. Москвы вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования, если иное не предусмотрено в самом законе³).

Акты органов местного самоуправления вступают в действие в соответствии с уставами муниципальных образований, принимаемых на основании законов субъектов Российской Федерации.

Локальные нормативные акты действуют во времени в соответствии с их предназначением; вступают в силу с момента, определяемого работодателем, и действуют пока это целесообразно. Локальный нормативный акт применяется к

¹ О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти : указ Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 года № 63. - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Текст : электронный.

² О порядке и сроках подписания и обнародования законов Санкт-Петербурга : Закон Санкт-Петербурга от 20 июля 1995 года № 82-12 [с изменениями на 16 июля 2010 года]. - Доступ из справочно-правовой системы «Кодекс». - Текст : электронный.

³ О правовых актах города Москвы : Закон г. Москвы от 08 июля 2009 года №25. - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Текст : электронный.

отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, последний применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ч. 7 ст. 12 ТК РФ). Например, графики ежегодных отпусков составляются ежегодно, а правила внутреннего трудового распорядка не имеют ограничения по сроку действия.

Коллективные договоры и соглашения ограничиваются сроком в 3 года и вступают в действие со дня подписания их сторонами, либо со дня установленного коллективным договором. В случае смены формы собственности организации, в соответствии с ч. 1 и ч. 5 ст. 43 ТК РФ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода права собственности.

Международные договоры вступают в силу для Российской Федерации в порядке и сроки, предусмотренные в договоре или согласованные между сторонами. Обычно дата вступления в силу международного договора определяется федеральным законом о его ратификации.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения, прекращает свое действие в связи:

- с истечением срока действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

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 (ч. 5 ст. 12 ТК РФ).

Трудовые правоотношения относятся к ддящимся и имеют особенность, характерную для регулирования таких отношений: они могут регулироваться рядом правовых актов, сменяющих друг друга. Нормативный правовой акт, регулирующий трудовые отношения, может утратить силу, но отдельные его положения, нормы будут применяться к фактам, имевшим место во время его действия.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве ограничивается территорией, на которую распространяется суверенитет государства или компетенция соответствующих органов.

Нормативные акты федеральных органов распространяются на всю территорию Российской Федерации; акты субъектов федерации — на территории этих государственных образований; акты органов местного самоуправления — на территории соответствующих административных единиц.

Локальные нормативные акты регулируют отношения лишь в пределах конкретной организации, предприятия, учреждения, поскольку издаются работодателем в соответствии с устанавливаемым законом кругом вопросов и процедурой.

Таким образом, действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве — это способность права быть регулятором трудовых отношений и оказывать воздействие на волю и сознание людей в установленных пределах.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое источник трудового права?
2. Какую роль в регулировании трудовых отношений играет Конституция РФ?
3. Можно ли считать источником трудового права решения судебных органов?
4. Относятся ли международные нормы о труде к источникам трудового права России?
5. Дайте понятие коллективного договора, соглашений; определите их значение и место в системе источников трудового права.
6. Раскройте принцип действия источников трудового права во времени и по кругу лиц.
7. Какие особенности можно выделить в регулировании служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел?

Глава 3. Субъекты трудового права

§ 1. Классификация субъектов трудового права

Общеизвестно, что субъект права — это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это обусловлено такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Субъекты трудового права, соответственно регулируемого трудовым законодательством, обладают трудовыми правами и обязанностями и способностью к их реализации.

Реализация норм права в конкретные отношения и превращение отношений в правоотношения благодаря такой реализации происходит через деятельность лиц, способных совершать действия, порождающие правовые последствия. В связи с этим отношения, в том числе входящие в предмет трудового права, возникают между конкретными лицами. Превращение этих отношений в правоотношения связано с наличием у этих лиц способности совершать юридически значимые действия. Такие лица и являются субъектами трудового права, то есть участниками трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Следовательно, субъекты трудового права — это участники трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, входящих в предмет данной отрасли, которые в соответствии с требованиями законодательства способны совершать действия, порождающие правовые последствия¹.

Лиц, относящихся к числу субъектов трудового права, можно условно поделить на две группы:

1) основные (первоначальные, непосредственные и т. п.) — это физические лица и юридические лица;

2) иные (производные) — лица, не являющиеся непосредственными участниками собственно трудовых отношений, но вступающие, как правило, в сопутствующие, обеспечивающие, организационные и тому подобные примыкающие к трудовым правоотношения.

Каждый из субъектов вне зависимости от включения в ту или иную группу обладает особым правовым статусом, позволяющим с точки зрения законодателя участвовать в конкретных правоотношениях, входящих в сферу воздействия трудового права.

Правовой статус субъекта трудового права характеризует его правовое положение в системе взаимоотношений, основываясь на положениях действующего законодательства.

Традиционно юридический статус лица как субъекта права включает в себя ряд элементов. Сфера трудового права не стала исключением. Субъекту трудового права присущи такие элементы его правового статуса, как:

¹ Рыженков А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2025. С. 56.

- 1) трудовая правосубъектность, то есть совокупность трудовой правоспособности, трудовой дееспособности и трудовой деликтоспособности;
- 2) совокупность трудовых прав и обязанностей субъекта;
- 3) юридические гарантии реализации трудовых прав и обязанностей (как общие, присущие всем участникам правоотношений, так и специальные, свойственные лишь отдельным субъектам);
- 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей, предусмотренная законодательством.

Как уже отмечалось, трудовая правосубъектность регламентирована трудовым законодательством для каждого из возможных субъектов трудового права и включает в себя:

- 1) трудовую правоспособность, то есть признаваемую трудовым законодательством способность лица иметь трудовые права и быть носителем трудовых обязанностей;
- 2) трудовую дееспособность — способность лица самостоятельно своими действиями осуществлять предоставленные законодательством трудовые права и нести установленные трудовые обязанности;
- 3) трудовую деликтоспособность — способность отвечать за свои проступки в соответствии с трудовым законодательством и нести юридическую ответственность за совершенное правонарушение.

Только совокупность указанных элементов именуется трудовой правосубъектностью. Лишь обладая ею, лицо может стать субъектом трудовых или иных, связанных с ними отношений. Более того, по общему правилу трудовые правоспособность и дееспособность неразделимы, однако допустимы и исключения (работающие подростки, дети, не обладающие в полном объеме трудовой дееспособностью).

Указанные элементы правового статуса присущи каждому субъекту трудового права. Отсутствие хотя бы одного из них юридически не позволяет применять к нему понятийный аппарат о субъектах трудового права.

Таким образом, перечисленные элементы правового статуса одновременно следует рассматривать как обстоятельства, определяющие правовое понятие «субъект трудового права», и отсутствие одного из этих обстоятельств применять данное понятие не позволяет¹.

Поскольку, как уже было отмечено, для трудового права характерен свой особый субъектный состав, который определяется исходя из специфики предмета данной отрасли, следует напомнить, что предметом трудового права являются трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Именно отношения как некая правовая связь их участников позволяют выделить дополнительный субъектный состав уже не самого права, а трудового правоотношения.

Необходимо особо обратить внимание на то, что неверно отождествлять субъектный состав трудового права и трудовых правоотношений.

¹ Миронов В. И. Трудовое право : учебник. 3-е изд. — М. : Проспект, 2020. С. 96.

Трудовые отношения всегда двусторонние. Их участниками всегда будут работник и работодатель. Субъектов же трудового права может быть гораздо больше, поскольку на стороне работника может выступать сам работник или его представитель, на стороне работодателя — директор или собственник имущества организации. В качестве работника всегда выступает такой субъект, как физическое лицо. В качестве работодателя — разные субъекты, включая и физических лиц. Субъектами иных правоотношений могут быть: профессиональные союзы и их объединения (являются субъектами отношений по социальному партнерству, по участию в установлении условий труда и применении трудового законодательства); объединения работодателей (вступают в отношения социального партнерства); лица, ищущие работу (являются стороной отношений по трудоустройству у данного работодателя); комиссии по трудовым спорам (становятся участниками отношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в случае обращения работника); органы надзора и контроля (субъекты одноименных отношений) и др. Субъектами иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями также могут быть органы государственной власти и местного самоуправления. Указанные структуры могут быть сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей либо представителей работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Органы государственной власти и органы местного самоуправления осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 3 ст. 353 ТК РФ). Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Указанные органы являются субъектами отношений по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства.

Многообразие разновидностей субъектов, на поведение которых воздействует трудовое право, лишь в очередной раз подчеркивает его значимость и востребованность рассматриваемого правового института современным обществом.

Перечисленные субъекты трудового права могут быть классифицированы и по другим критериям, однако главным из них, определяющим субъектов тру-

дового права, является все же их участие в трудовых и иных отношениях, составляющих предмет трудового права. Благодаря деятельности субъектов трудового права, то есть их участию в названных отношениях, и происходит реализация норм трудового права.

§ 2. Физические лица как субъекты трудового права

К субъектам трудового права относятся физические лица, обладающие, как правило, общей трудовой правоспособностью. Физическое лицо, заключившее с конкретным работодателем трудовой договор, становится работником.

Законодательство различает три основные категории физических лиц как субъектов трудового правоотношения:

1) работники — лица, заключившие трудовой договор с работодателем и выполняющие свои трудовые функции в его интересах за денежное вознаграждение;

2) предприниматели без образования юридического лица;

3) работающие собственники (члены ассоциаций, кооперативов, акционерных обществ и корпораций, религиозных организаций и т. п.).

Трудовая правосубъектность физических лиц — работников напрямую зависит от возрастного и волевого критериев.

Возрастной критерий. Ст. 63 ТК РФ прямо устанавливает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных самим трудовым кодексом, а также, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования

время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Гражданская правоспособность физических лиц (ст. 18 ГК РФ) предопределяет, что они могут заниматься любым видом деятельности, не противоречащим законодательству (действует основополагающий принцип — все, что не запрещено, то разрешено). Это весьма корректно сочетается с положениями ч. 3 ст. 265 ТК РФ, где указывается на перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утверждаемый в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Динамика современной жизни не может не отражаться на трудовых правоотношениях. Социум стремительно развивается, появляются все новые виды работ, не подпадающие под установленный законодателем перечень. Законодательство, как правило, всегда несколько запаздывает, поэтому в этих случаях разрешение на выполнение тех или иных работ должно осуществляться при помощи суда и органов опеки и попечительства с выяснением тех обстоятельств, которые могут повлиять на здоровье и нравственное развитие несовершеннолетнего при выполнении им того или иного вида работ. (Например, работа в ночном клубе в ночное время, естественно, должна быть запрещена, однако работа по уборке помещений в ночном клубе в дневное время может быть разрешена.)

Волевой критерий предполагает наличие желания, возможности и способности человека осуществлять трудовую деятельность.

Изначально Конституция РФ закрепляет гарантированное право на труд всем физическим лицам в России без каких-либо ограничений. Это говорит о том, что априори людям присуща *общая* правосубъектность. При этом отдельными нормативными актами может устанавливаться и *специальная* трудовая правосубъектность. Таковая может быть присуща лишь тем, к кому возможно применение определенных ограничений в их трудовой деятельности со стороны работодателя или органов государственной власти в соответствии с действующим законодательством. К таковым, например, могут относиться лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы, лишённые права занимать определенные должности, государственные гражданские служащие, военнослужащие, полицейские и др.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Не могут быть субъектами трудового права лица, признанные по суду недееспособными.

Ограничение трудовой правоспособности может быть лишь частичным и лишь временным. Полное и бессрочное лишение трудовой правосубъектности не допускается.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, объединяясь с правовым статусом работника.

Правовой статус работника — это его правовое положение в данной форме общественной организации труда. Основные статутные трудовые права работников закреплены в ст. 21 ТК РФ.

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Также ст. 21 ТК РФ устанавливает и обязанности работника. К ним относятся:

- добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- выполнение установленных норм труда;
- соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережное отношение к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительное сообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Осуществление субъективных прав участников правоотношений, в том числе и трудовых, обеспечивается набором юридических гарантий. Таковые представляют собой установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, обеспечивающие решение уполномоченными органами задач в области трудового права.

Сюда включаются:

- 1) предупреждение нарушений обязанностями субъектами трудовых прав;
- 2) установление границы действий обязанных лиц;
- 3) обеспечение возможности своевременного обжалования действий, нарушающих трудовые права;
- 4) компенсация материального ущерба, вызванного нарушением трудовых прав, за счет виновных лиц.

Характерной особенностью юридических гарантий осуществления трудовых прав работника является участие в этом деле законных представителей работников, и прежде всего профсоюзов.

Ответственность работников за невыполнение или за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей включает в себя:

- 1) позитивную ответственность — за ненадлежащее выполнение своих обязанностей в настоящее время и в будущем;
- 2) негативную ответственность — за уже совершенное ненадлежащее выполнение своих обязанностей.

Согласно ст. 20 ТК РФ *работодателями-физическими лицами* признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профес-

сиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели-индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей-индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее — работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных ч. 8–10 ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение правоотношения и его структуры.
2. Дайте классификацию субъектов трудового права и их видов.
3. Что следует понимать под правовым статусом субъекта трудового права?
4. В какой момент возникает трудовая правосубъектность работодателя-юридического лица?
5. Какова характеристика гражданина как субъекта трудового права?

6. Перечислите виды работодателей по российскому трудовому праву.

7. Чем трудовое правоотношение отличается от правоотношения, связанного с прохождением службы в органах внутренних дел?

Глава 4. Социальное партнерство в сфере труда

§ 1. Социальное партнерство: понятие, субъекты, принципы, система, формы, органы

Опыт исторического развития самых разных государственных форм со всем многообразием общественно-экономических связей свидетельствует о том, что практически каждое государство нуждается в регуляции социально-трудовых отношений – может и должно брать на себя посреднические функции в деле урегулирования изначально противоречащих друг другу интересов работника и работодателя, помогать установлению честного и надежного социального диалога между ними.

Исходя из сказанного, в самом общем значении социальное партнерство можно определить как исторически обусловленный компромисс интересов основных экономических субъектов (в том числе субъектов трудовых отношений), который выражается в добровольном сотрудничестве между сторонами, и направлен на достижение социального мира и справедливого распределения ресурсов¹.

Особенность современного этапа развития отношений социального партнерства в России состоит в их переходном характере: не полностью сформировались субъекты отношений, не оформились интересы этих субъектов, нет единой правовой базы и институтов реализации социального партнерства. Все это связано с тем, что как правовой институт и принцип правового регулирования трудовых отношений социальное партнерство в нашей стране оформилось лишь в 2002 г., после вступления в силу ТК РФ, тогда как в зарубежных странах, например США, попытки формирования социально-партнерских отношений имели место, начиная с 1600-х гг. (именно в это время по всему побережью Атлантического океана стали формироваться объединения, представляющие интересы работников: сапожников, печатников, столяров, портных и ткачей)².

В нашей стране в дореволюционное время социальное партнерство просто не успело сформироваться (первые профсоюзы как основной его элемент возникли в России лишь в 1905 г.), а в советский период истории нашей страны по объективным причинам (в том числе и потому, что профсоюзы были встроены в командно-административную систему и выполняли определенные государственные функции) широкого фронта для развития социального партнерства не сложилось³.

В 2020 г. социальное партнерство нашло свое закрепление на самом высшем уровне – в ст. 75. 1 Конституции РФ.

¹Петров, А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Юрайт, 2026. С. 59.

²Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельников, Р. Р. Назметдинов; под ред. В. М. Лебедева. — М. : Норма: ИНФРА-М, 2003. С. 201.

³Зарипова З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2025. С. 125.

В рыночных условиях социальное партнерство представляет собой инновационный метод осуществления социально-экономического взаимодействия, направленного на реализацию социальной миссии по достижению социальной и экономической эффективности развития общества¹. Вместе с тем, ряд исследователей справедливо указывают на «условный» характер социального партнерства, поскольку «истинно партнерские отношения между наемными работниками и работодателями не могут сложиться ввиду противоположности их интересов.

С другой стороны, у сторон трудовых отношений существуют и общие интересы: обеспечение эффективного функционирования организации как условия реализации стремлений работодателя (например, высокой производительности труда), и работника (в оплате труда, самореализации и др.).

Наличие как противоположных, так и общих интересов обуславливает, с одной стороны, конфликтность взаимоотношений между работниками и работодателем, с другой — необходимость заключения соглашения о “социальном мире”, выработки механизмов, позволяющих обеспечить сочетание производственных и социальных аспектов в деятельности организации (работодателя)”².

Поэтому неверно расценивать социальное партнерство как явление сугубо правовое, оно скорее носит комплексный характер и должно рассматриваться и как категория философская, мировоззренческая, и социальная.

В современный период роль и значение социального партнерства особенно возрастает в связи с происходящими фундаментальными технологическими изменениями в структуре и содержании трудовой деятельности, обусловленными появлением и повсеместным использованием новых производственных и информационно-коммуникационных технологий, стремительной роботизацией рабочих мест, отказом от «человеческих ресурсов» в пользу автоматизированных систем, оснащенных искусственным интеллектом, включая сложные киберфизические системы³. В этой ситуации государство призвано защитить работника от злоупотребления технологиями со стороны работодателя, повлиять на принимаемые им решения в целях достижения социального мира между сторонами. Так, например, известно, что длительное воздействие современных технологий на человека снижает производительность труда, а также отрицательно влияет на состояние его здоровья. Поэтому в целях преодоления таких последствий в актах социального партнерства представители отдельных профессиональных сфер деятельности могут сформулировать принцип предостав-

¹ Баландина, Т. М. Совершенствование социального партнерства в условиях современного этапа социально-экономического развития России / Т. М. Баландина, Н. Р. Петров // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2019. Т. 19, № 4. С. 423.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. — М. : Норма, 2015. С. 425.

³ Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под. ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма: ИНФРА_М, 2024. - Том 1: Общие проблемы современного трудового права. С. 33.

ления работнику (на определенный период) возможности находиться в зоне свободной от электронного контроля и надзора.

Как правовая категория социальное партнерство выступает в нескольких взаимосвязанных аспектах:

– Отношения социального партнерства входят в предмет трудового права в виде отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

– Принцип социального партнерства входит в систему основных принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ) и, таким образом, поддерживает перспективную задачу и направленность развития всего российского общества и государства на установление социального мира и социального диалога в сфере труда. Ответственным за укрепление социального партнерства и поддержку данного вектора взаимодействия участников совместного труда изначально является государство. Согласно ст. 2 ТК РФ принцип социального партнерства включает в себя право на участие работников, работодателей и их объединений в договорном регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

– В ТК РФ социальное партнерство в сфере труда закреплено и в качестве самостоятельного института трудового права, имеющего важное социально-экономическое, политическое и правовое значение. Его правовому регулированию посвящен весь Раздел II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда». Данный раздел состоит из семи глав, включает ст. 23–55.

Согласно ст. 23 ТК РФ *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.*

В настоящее время основными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-партнерские отношения в Российской Федерации, являются:

- ТК РФ (ст. 23–55);
- ГК РФ (часть I);
- федеральные законы:

✓ Федеральный закон от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который регламентирует порядок регистрации профсоюзов, их права и гарантии соблюдения этих прав, ответственность профсоюзов. Согласно ст. 2 профсоюзом является «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». Все профсоюзы равны в правах. Каждый человек на территории РФ с четырнадцати лет, занятый трудовой деятельностью, чтобы отстоять свои интересы, вправе учреждать профессиональные союзы, входить в них и выходить.

✓ Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» определяет пра-

вовую основу формирования и деятельности комиссии как центрального органа социального партнерства. Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

✓ Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». В законе даны определение объединения работодателей, их виды, принципы деятельности, порядок создания и расформирования, определены права и обязанности данного объединения и его членов и т. д.

Целый ряд конвенций и рекомендаций Международной организации труда, к которым присоединилась Россия.

На практике социальное партнерство реализуется в рамках нескольких социальных моделей. В зависимости от степени участия в социальном партнерстве властных государственных структур выделяют:

1. Трехстороннюю модель социального партнерства (*трипартизм*) – для такой модели характерно трехстороннее сотрудничество объединений работников, работодателей и государства. Трехстороннее сотрудничество наиболее активно развивается в странах континентального права, особенно в Северной Европе. Государство в этой модели социального диалога играет достаточно активную роль, сглаживая противоречия, возникающие на рынке труда.

2. Двухстороннюю модель социального партнерства (*бипартизм*), основанную на двустороннем сотрудничестве работников и работодателей. Социальное сотрудничество на двусторонней основе в основном свойственно странам англосаксонского права (Великобритании, США, Канаде, Австралии, большинству стран Азии и Латинской Америки). Государство при такой модели социального партнерства оставляет за собой прежде всего функции законодателя (установление правил социального диалога) и арбитра (разрешение трудовых конфликтов, возникающих в том числе и при организации коллективных переговоров)¹.

В настоящее время российская модель социального партнерства тяготеет к модели «трипартизма» и многоуровневому сотрудничеству при довольно активной роли государства².

Система социального партнерства включает шесть уровней: локальный (конкретная организация), территориальный (муниципальные образования), региональный (субъект РФ), межрегиональный (два и более субъекта РФ, в основном федеральные округа), отраслевой (определенная сфера экономической деятельности), федеральный (Российская Федерация в целом) (ст. 26 ТК РФ). Этот перечень можно дополнить международным уровнем социального партнерства, в рамках которого может быть отдельно выделен трансграничный уро-

¹ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2025. С. 50.

² Лушникова, М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства : (Сравнит.-правовое исслед.) / М. В. Лушникова. - Ярославль : Подати, 1997. С. 64.

вень, на котором взаимодействие социальных партнеров происходит по модели бипартизма – на двусторонней основе¹.

Уровни социального партнерства

Уровень социального партнерства	Территориально-экономическая сфера локализации	Правовой акт социального партнерства
Федеральный	Российская Федерация	Соглашение
Межрегиональный	Два и более субъекта	Соглашение
Региональный	Субъект РФ	Соглашение
Отраслевой	Отрасль (отрасли) экономической деятельности	Соглашение
Территориальный	Муниципальное образование	Соглашение
Локальный	Конкретный работодатель	Коллективный договор

Как уже было сказано выше, само социальное партнерство выступает в качестве принципа трудового права (его отраслевым принципом). При этом как правовому институту ему присущи свои собственные принципы, закрепленные в ст. 24 ТК РФ. В основном к принципам социального партнерства относятся *принципы взаимодействия его сторон*:

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Также к принципам социального партнерства законодатель отнес *принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе*, что еще раз подчеркивает первостепенную роль государства и его органов в деле установления конструктивного социального диалога в сфере труда.

¹ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. С. 646.

Субъектами социального партнерства в сфере труда следует считать тех лиц, чьи интересы согласовываются в ходе осуществления партнерских взаимоотношений, то есть прежде всего это *работники и работодатели в лице своих представителей*. Весьма специфическими субъектами социального партнерства выступают *органы государственной власти и органы местного самоуправления, поскольку, с одной стороны, эти органы могут выступать в партнерских отношениях как третья «содействующая» сторона (посредник), с другой, как работодатель* (в этом случае на них в полной мере распространяются все права, обязанности и ответственность представителей работодателей, установленные гл. 4 ТК РФ).

Интересно, что даже если органы государства и местного самоуправления играют посредническую роль в деле урегулирования разногласий между работником и работодателем, эта роль очень важна, поскольку именно государственные органы обеспечивают начало и продвижение переговорного процесса; участвуют в коллективных переговорах по подготовке проектов соглашений и заключению соглашений; проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений и т. д.

Правовое положение государства в системе социального партнерства

Как уже было сказано выше, государство в отношениях социального партнерства выступает в нескольких качествах.

Так, М. В. Лушникова считает, что государство как социальный партнер определяется в двух ипостасях: государство-работодатель и государство-партнер в правовом механизме социального сотрудничества, носитель общегосударственных интересов.

Она же выделяет три основные функции государства в отношениях социального партнерства:

- координацию совместных действий социальных партнеров;
- примирение сторон путем содействия урегулированию конфликтов;
- защиту общественных интересов.

Все названные функции имеют первостепенное значение в отношениях социального партнерства, но все же центральной функций государства в этих отношениях является функция гарантийная. Государство выступает в качестве гаранта социального партнерства, обеспечивающего равноправие участников его отношений и защиту их прав. Свою роль гаранта отношений социального партнерства государство осуществляет преимущественно в формах участия в разрешении разногласий, возникающих между субъектами социального партнерства (организации посреднических процедур, трудовых арбитражей, осуществлении судопроизводства), осуществления контроля за соблюдением законодательства о социальном партнерстве и выполнении обязательств, установленных коллективными договорами, соглашениями.

Федеральное законодательство не содержит единой нормы о представителях государства в правоотношениях социального партнерства, что очевидно

связано с тем, что государство в этих отношениях выполняет различные функции, которые объективно не могут осуществляться одними и теми же государственными органами и должностными лицами.

Непосредственными сторонами правоотношений социального партнерства в большинстве случаев являются представители субъектов социального партнерства (а не сами работники и работодатели). Именно представители сторон трудовых правоотношений реализуют отношения социального партнерства на практике¹.

Представители работников в социальном партнерстве

Правовое регулирование представительства работников в российском законодательстве опирается на положения важнейших актов международного права в области прав человека, гарантирующих свободу объединения в сфере труда: Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 20, 23), Пактов 1966 г. об экономических, социальных и культурных правах (ст. 8), о гражданских и политических правах (ст. 22), Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», фундаментальных Конвенциях МОТ: № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию и № 98 относительно применения принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров, а также других актов МОТ и региональных организаций².

Право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, закреплено в нашей стране на высшем законодательном уровне, в ст. 30 Конституции РФ. При этом никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Согласно ст. 29 ТК РФ у работников могут быть две группы представителей:

1) *Профсоюзные представители* (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов). Профсоюзное представительство работников в рамках социально-партнерских отношений это самое универсальное представительство. Право профессиональных союзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в Федеральном законе от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 11): профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

¹ Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник для вузов. С. 93.

² 19 Конвенций (№ 142, 155, 158, 161, 162, 164, 168, 170, 172, 173-176, 181, 183, 184, MLC, 187, 188) и 18 рекомендаций МОТ (№ 145, 150, 151, 154, 162, 166, 169, 171, 172, 177, 179, 180, 182, 184, 191, 193, 197, 198) содержат условия их применения в «соответствии с национальным законодательством и практикой», т. е. требуют не изменять, а сохранять их при применении соответствующих международных норм.

2) *Иные представители*, не относящиеся к профессиональным союзам, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Такие представители могут представлять интересы работников только на уровне организации, то есть могут быть представителями работников при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора и его принятию.

Иные, непрофсоюзные представители могут быть избраны работниками только в случаях, предусмотренных законом: если работники данной организации не объединены ни в какие первичные профсоюзные организации; ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников.

Какой именно представитель будет представлять работников в отношениях социального партнерства зависит от желания работников, представительности профессионального союза и уровня системы социального партнерства.

Исторически профсоюзы явились самой первой формой организованного профессионального представительства работников, со временем превратившегося в неотъемлемый элемент гражданского общества. Профсоюзы, по справедливому замечанию Ф. Хоффера, были и остаются объединением слабых в целях ограничения беспредельной власти собственников над предприятиями и создания противовеса силе предпринимателей, чтобы сделать распорядительную власть отдельных людей над предприятиями социально приемлемой¹.

С другой стороны, профсоюзы выступают в качестве особого рода правозащитной организации, которая призвана защищать нарушенные социально-экономические права уже не совокупного работника, а каждого конкретного гражданина, являющегося членом соответствующего союза, или групп соответствующих граждан². При этом, несмотря на целый ряд проблем современных профсоюзов в нашей стране (низкий уровень вовлеченности работников, снижение реальных полномочий профсоюзов и др.), по сей день не существует других организаций, более эффективно продвигающих интересы работников. Это связано с тем, что профсоюзы — это объединение самих работников, и инициатива для их создания должна исходить от них самих.

Правовой статус, права и обязанности профсоюзов регламентируются Законом о профсоюзах. В том числе в данном Законе содержатся определения понятий «первичная профсоюзная организация», «территориальная организация профсоюза», «объединение профессиональных союзов», «объединение территориальных организаций профессиональных союзов», которые являются представителями работников на соответствующих уровнях социального партнерства.

Традиционную структуру профсоюза можно проиллюстрировать на примере большинства общероссийских профсоюзов, входящих в крупнейшее профсоюзное объединение России — Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР). Общероссийский профсоюз, являясь объединением граждан,

¹ Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Полис (политические исследования). 1993. № 1. С. 105.

² Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов. С. 107.

для ведения своей деятельности создает разноразрядную систему профсоюзных организаций, которую в самом общем виде можно представить следующим образом: в хозяйственной сфере конкретного работодателя (в организации, у индивидуального предпринимателя) создаются первичные профсоюзные организации, которые объединяются в территориальные организации, действующие на уровне субъекта РФ. Отдельные профсоюзы, исходя из специфики своей деятельности, создают организации на уровне муниципальных образований. По общему правилу юридическим лицом является не только сам профсоюз, но и его территориальные, а зачастую и первичные профсоюзные организации.

Именно эта структура профсоюзов нашла свое отражение в тех общих понятиях, которыми оперирует Закон о профсоюзах:

Первичная профсоюзная организация — это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Территориальная организация профсоюза — добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ, либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района.

Межрегиональный профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ.

Общероссийский профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района.

Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ.

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов — добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ.

Такая структура в своей основе пригодна для выполнения задач профсоюзов: на основных уровнях социального партнерства присутствуют профсоюзные структуры, способные участвовать в коллективных переговорах по заключению как коллективных договоров, так и соглашений, причем эти организации

либо самостоятельно, либо через вышестоящие структуры могут финансировать не только подготовку и участие в таких переговорах, но и осуществление контрольной деятельности¹.

В настоящее время в России существует большое количество профсоюзных организаций, представляющих интересы государственных гражданских служащих и работников системы МВД России. Кроме того, ст. 31 Федерального закона от 07 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции» прямо предусматривает право сотрудников полиции на объединение в профессиональные союзы (ассоциации).

Профсоюзные организации при правоохранительных органах стали появляться в России с 1917 г. Одной из первых организаций, ставящих перед собой задачу по охране прав государственных служащих, стало Всероссийское объединение профсоюзов служащих².

Современные профорганизации органов внутренних дел в подавляющем большинстве входят в Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Они действуют почти во всех субъектах Российской Федерации и объединяют свыше 50 тысяч членов. Среди них Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации, Межрегиональный профсоюз «Московский профсоюз полиции», Межрегиональный профсоюз сотрудников органов внутренних дел по Санкт-Петербургу и Ленинградской области и многие другие.

Несмотря на то, что все названные выше и подобные им профсоюзы объединены общей целью, у каждого из них имеется свой подход к решению проблемы защиты прав сотрудников правоохранительных органов, отраженный в их уставах и других руководящих документах.

Для того чтобы вступить в профсоюз, представляющий интересы государственных гражданских служащих и работников системы МВД России, нужно написать заявление в организацию профсоюза по месту работы или обратиться в Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации МВД России. Принятому в члены профсоюза выдается профсоюзный билет, заполняется учетная карточка и со дня приема исчисляется профсоюзный стаж. Являясь членом профсоюза, работник всегда может рассчитывать на поддержку и помощь крупной общественной организации.

Представители работодателей

Круг лиц, выступающих от имени работодателя, определяется ст. 33–34 ТК РФ и Федеральным законом от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

¹ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов. С. 115.

² Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации : официальный сайт. - URL: <https://мвд.рф/profsojuz/> (дата обращения: 11.11.2025). - Текст электронный.

Представители работодателей на локальном уровне социального партнерства, описанные в ч. 1 ст. 33 ТК РФ, по сути ничем не отличаются от лиц, осуществляющих права и обязанности работодателя в самих трудовых отношениях (ч. 6 ст. 20 ТК РФ)¹. Это:

— Физическое лицо, являющееся работодателем (ТК РФ имеет в виду работодателя индивидуального предпринимателя).

— Руководитель организации, то есть единоличный исполнительный орган управления юридического лица (организации). В качестве руководителя организации выступает физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ). Руководитель (генеральный директор, директор, начальник, управляющий, председатель и т. п.) без доверенности действует от имени организации, представляет ее интересы как в гражданско-правовых отношениях, так и в трудовых отношениях с работниками. Право руководителя организации издавать приказы и распоряжения, обязательные для всех ее работников, а также вступать в коллективные трудовые отношения от имени работодателя, как правило, закрепляется в учредительных документах юридического лица (организации). Руководитель организации вправе уполномочить на представительство интересов работодателя и иных лиц.

— Иные лица, уполномоченные в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

На иных уровнях социального партнерства, выходящих за рамки соответствующей организации, работодатели представляют соответствующие объединения, которые могут создавать в силу общности интересов (минимизировать издержки, повышать производительность труда, и т. д.), либо сферы экономической деятельности, либо по территориальному признаку. Работодатели имеют право создавать такие объединения без получения каких бы то ни было разрешений со стороны государства.

Объединения работодателей представляют интересы работников: при проведении коллективных переговоров; заключении или изменении соглашений; разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений; формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Правовое положение объединений работодателей в Российской Федерации определяется ТК РФ и Федеральным законом «Об объединениях работодателей». Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

¹ Зарипова З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов. С. 87.

Согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей», объединение работодателей — это форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц). Требования к отдельным видам объединений работодателей установлены в ст. 4 этого закона.

В частности, общероссийским объединением работодателей признается объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ, а общероссийским отраслевым (межотраслевым) объединением работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

Деятельность объединения работодателей осуществляется на основе принципа добровольности вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений. Объединение работодателей самостоятельно определяет цели, виды и направления своей деятельности.

Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются уставом объединения работодателей.

Среди крупнейших межотраслевых объединений работодателей в России следует назвать «Российский союз промышленников и предпринимателей». Российский союз объединяет тысячи российских компаний — промышленных, научных, финансовых организаций во всех регионах России, консолидированных по отраслевому признаку, включая машиностроение, инвестиционно-банковскую сферу, топливо-энергетический комплекс, а также строительство, химическое производство, легкую и пищевую промышленность, сферу услуг.

Особые правила установлены в отношении представительства работодателей — государственных и муниципальных предприятий и организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления¹. Их могут представлять либо соответствующие объединения работодателей, либо органы исполнительной власти, органы местного самоуправления. Указанные органы должны быть уполномочены на представительство законодательством или работодателями.

Так, постановлением Правительства РФ от 10 августа 2005 года № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» федеральные органы исполнительной власти наделены правом представлять

¹ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов . С. 195.

при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне тех работодателей, которыми являются подведомственные указанным органам организации. Так, МВД России имеет представительские полномочия в сфере социального партнерства в организациях системы МВД России.

Представительство таких специфических работодателей, как государственные и муниципальные предприятия и организации, обусловлено тем, что решение значительного круга вопросов, составляющих предмет коллективных переговоров, находится вне сферы компетенции конкретного работодателя (например, определение размеров оплаты труда лиц, работающих в организациях, финансируемых из соответствующего бюджета).

Органы социального партнерства

Субъекты социального партнерства взаимодействуют друг с другом через органы социального партнерства. Анализ содержания гл. 5 разд. II ТК РФ «Органы социального партнерства» (ст. 35 и 35.1) позволяет судить о том, что законодатель, признавая фундаментальную роль органов социального партнерства в сфере труда и наделяя их серьезными полномочиями в части влияния на принимаемые в этой сфере правовые решения, легального определения этих органов до сих пор не сформулировал. По смыслу ст. 35 и 35.1 ТК РФ такими органами признаются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации и осуществления контроля за их выполнением. Органы социального партнерства создаются и действуют на всех уровнях, на которых осуществляется партнерское взаимодействие.

Среди органов социального партнерства в сфере труда выделяют органы социального партнерства общей компетенции и специализированные органы.

Органы социального партнерства общей компетенции подразделяются на следующие виды:

➤ *Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений (РТК)*. Правовая основа деятельности РТК определяется Федеральным законом от 01 мая 1999 года № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Комиссия состоит из общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ. Правительство РФ выступает как сторона данной комиссии, поскольку обеспечивает проведение единой государственной социальной политики, реализацию конституционных прав граждан в области социального обеспечения; способствует развитию социального обеспечения и благотворительности; принимает меры по реализации трудовых прав граждан; разрабатывает программы сокращения и ликвидации безработицы и обеспечивает реализацию этих программ; обеспечивает проведение единой государственной миграционной политики; взаимодействует

с общественными объединениями (ст. 1 ФКЗ от 06 ноября 2020 года N 4-ФКЗ (ред. от 28.12.2025) "О Правительстве Российской Федерации")

➤ *Региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.* Состав региональных комиссий, порядок их формирования и их полномочия определяется законами субъектов РФ. Весьма интересен опыт создания таких комиссий в Санкт-Петербурге, поскольку согласно ст. 9 Закона Санкт-Петербурга от 10 октября 2011 года № 577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге»¹ одна из сторон комиссии, представляющая органы государственной власти Санкт-Петербурга, должна включать не менее одного члена комиссии из числа депутатов Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. Включение представителей органов законодательной власти в состав региональных комиссий в целом не характерно для субъектов РФ, но такой опыт может быть весьма полезен, так как позволяет установить более тесную связь социально-партнерских договоренностей с законодательным процессом.

➤ *Отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключению* (российские, межрегиональные, региональные или территориальные). Такие комиссии состоят из работников и работодателей и формируются в зависимости от сферы экономической деятельности.

➤ *Территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* действуют в пределах соответствующих муниципальных образований и в своей работе руководствуются принципиальными положениями, регулирующими, определяющими деятельность комиссий более высокого уровня.

➤ *Комиссии, создаваемые на локальном уровне* (у конкретного работодателя) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Указанные комиссии формируются как на двусторонней (представители работников и работодателей), так и трехсторонней (представители работников, работодателей и государства) основе.

Основными направлениями деятельности комиссий являются следующие:

- подготовка и проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора и контроль за его выполнением;
- обсуждение отдельных вопросов социально-трудовых отношений (оплаты труда, безопасности труда, регулирования труда отдельных категорий работников, противодействие насилию и дискриминации в сфере труда и др.);
- участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда;
- заключение соглашений, контроль за их выполнением и др.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон подлежат обязательному рассмотрению

¹ О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге : Закон Санкт-Петербурга от 10 октября 2011 года № 577-114 - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Текст : электронный.

рению в органах государственной власти и органах местного самоуправления, принимающих указанные акты (ст. 35.1 ТК РФ).

Специализированные органы социального партнерства создаются для координации действий субъектов социального партнерства по отдельным направлениям осуществления социальной политики.

В соответствии со ст. 224 ТК РФ на локальном уровне (у конкретного работодателя) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Субъектами социального партнерства могут создаваться и иные специализированные органы социального партнерства.

Статья 27 ТК РФ выделяет четыре формы социального партнерства:

1. *Коллективные переговоры по подготовке коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений.*

2. *Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.*

Под консультациями следует понимать процедуру взаимодействия представителей сторон социального партнерства по обсуждению вопросов управления трудом, включая регулирование социально-трудовых отношений, в ходе которой обсуждается проект того или иного управленческого решения, принимаемого либо по соглашению представителей сторон социального партнерства, либо работодателем единолично¹. В процессе консультаций либо вырабатывается общая позиция лиц, участвующих в них, либо одна сторона выслушивает аргументы другой стороны, но оставляет право принятия решения за собой. Основания и порядок проведения консультаций стороны определяют самостоятельно.

3. *Участие работников и их представителей в управлении организацией.*

Такая форма социального партнерства в России начала зарождаться еще на рубеже XIX–XX вв.; ее необходимость осознавалась как промышленниками, так и государственной властью. Так, в 1904 г. В. П. Литвинов-Фалинский писал: «В фабричной жизни имеется масса явлений и факторов, не подлежащих

¹ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов. С. 229.

внешнему правительственному воздействию. Не говоря уже о высоте заработной платы, не поддающейся законодательному регулированию, масса других, весьма существенных вопросов требует для своего разрешения участия в той или иной форме самих рабочих. Отношения фабрикантов и рабочих непрерывно изменяются, и правильное разрешение возбуждаемых этими отношениями вопросов является существенной потребностью промышленной жизни»¹. И действительно, эффективность наемного труда напрямую зависит от степени согласования интересов работодателя и трудового коллектива.

Современное российское законодательством закрепляет право работников на участие в управлении организацией в ст. 52 ТК РФ. Такое право может быть ими реализовано как непосредственно, так и через представительные органы.

Для реализации этого права представители работников могут 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.

Представителям работников также предоставлено право вносить по вышеуказанным вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

Существуют определенные формы участия работников в управлении организацией:

- 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- 2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- 6) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- 7) иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором или локальными нормативными актами.

¹ Литвинов-Фалинский, В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В.П. Литвинов-Фалинский. – Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Типография А.С.Суворина, 1904. - С. 93

4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (подробно рассматривается в гл. 12 настоящего учебника).

Данный перечень не следует считать исчерпывающим, поскольку стороны могут осуществлять партнерское взаимодействие и в иных формах.

§ 2. Коллективные переговоры

Переговорный процесс в социально-партнерских отношениях занимает наиболее заметное место. Именно в процессе переговоров достигается взаимное согласование интересов сторон, вырабатываются договоренности, определяются основы социально-трудовой политики государства.

Международные правовые акты (Конвенция МОТ № 154 и Рекомендация МОТ № 163) раскрывают термин «коллективные переговоры» через перечисление сторон и предмета переговоров. На локальном уровне (на уровне организации) коллективные переговоры – это процесс взаимодействия работодателя с одной стороны и одной или несколькими организациями работников с другой, включающий обсуждение, согласование и выработку совместного решения в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работниками и работодателем, между работодателем и организацией или организациями работников.

Таким образом, согласно нормам международного права под коллективными переговорами понимаются все переговоры между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, по перечисленным выше вопросам.

Общий порядок проведения коллективных переговоров определен в гл. 6 ТК РФ. Данный порядок применим к проведению коллективных переговоров любого уровня – стороны должны придерживаться его, но при этом имеют право конкретизировать его применительно к своей ситуации.

Правом на ведение коллективных переговоров от имени субъектов социального партнерства обладают соответствующие представители.

Предложение о начале коллективных переговоров должно быть адресовано тому органу, который уполномочен принимать решение об их проведении (как правило, это профсоюзный комитет, совет объединения профсоюзов или другой орган уполномоченный уставом организации). По общему правилу этот орган уполномочен и в принятии окончательного решения о заключении коллективного договора, соглашения.

Инициатором переговоров может быть любая сторона, однако на практике чаще всего с такой инициативой выступают представители работников.

Переговорный процесс может считаться начатым после получения второй стороной предложения начать коллективные переговоры в письменной форме. При этом сторона, получившая такое предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи дней с момента его получения посредством направления ответа с указанием представителей от своей стороны (эти представители будут принимать участие в работе переговорной комиссии).

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

Эта обязанность носит юридический характер, ее неисполнение представителями работодателя влечет административную ответственность (ст. 5.28 КоАП РФ «Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения»).

Коллективные переговоры проводятся соответствующими комиссиями, формируемыми сторонами на паритетной основе. Причем для проведения коллективных переговоров совсем не обязательно создание особой комиссии: данная функция может быть возложена на постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Так, Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» относит к задачам комиссии ведение коллективных переговоров и подготовка генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Сложности в формировании комиссии могут возникнуть при множественности представителей со стороны работников, то есть работники, занятые у конкретного работодателя, объединены в несколько (две и более) организаций.

Здесь возможно несколько вариантов:

1. Работников представляет одна первичная профсоюзная организация. В состав комиссии по ведению коллективных переговоров включаются: руководитель организации и (или) уполномоченные им лица, представители единственного выборного профсоюзного органа.

2. Работников представляют две или более первичных профсоюзных организаций, которые объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя. Эти организации по решению их выборных органов на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров. В состав комиссии включаются члены единого представительного органа. Этот орган направляет работодателю предложение о начале коллективных переговоров.

3. Более половины работников организации, индивидуального предпринимателя объединены в одну первичную профсоюзную организацию. Эта организация, как наиболее представительная первичная профсоюзная организация работников данного работодателя, вправе по решению своего выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

4. Более половины работников данного работодателя не объединяет ни одна из нескольких первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, также не объединяют более половины работников. В этом случае проводится общее собрание (конференция), которое тайным голосованием

определил первичную профсоюзную организацию, пользующуюся наибольшим доверием работников. Эта организация при согласии ее выборного органа направляет работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

5. Первичная профсоюзная организация не определена. Работники данного работодателя вообще не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. Общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган, иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступать с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны также поставить в известность о начале коллективных переговоров все иные профсоюзные организации и в течение пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Переговоры ведутся по плану, разработанному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора, соглашения.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе и обсуждении вопросов, которые могут быть включены в коллективный договор, соглашение.

В ходе переговоров представители сторон несут определенные обязанности и пользуются предоставленными законом правами. Стороны должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Такая информация передается каждой из сторон не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ст. 37 ТК РФ).

Непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет административную ответственность работодателя и лиц, его представляющих (ст. 5.29 КоАП РФ).

Все участники переговоров (представители сторон и лица, привлеченные в качестве специалистов и экспертов) не должны разглашать сведения, доверенные им в ходе разработки проекта коллективного договора, соглашения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. За разглашение таких сведений эти лица несут уставленную законодательством ответственность, в том числе они обязаны возместить причиненные убытки (ст. 37 ТК РФ).

Представителям сторон и специалистам (экспертам), участвующим в коллективных переговорах, предоставляются предусмотренные трудовым законодательством льготы, гарантии и компенсации:

- 1) на время переговоров, но на срок не более трех месяцев в течение года, они освобождаются от основной работы;
- 2) на этот период за ними сохраняется средний заработок;
- 3) им компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

Для представителей работников предусмотрены дополнительные гарантии: в период ведения коллективных переговоров они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены

по инициативе работодателя (за исключением случаев увольнения за виновное поведение) без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 39 ТК РФ).

Указанные выше правила применяются также в филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях организации.

Коллективные переговоры завершаются либо разработкой проекта коллективного договора и его подписанием, либо составлением протокола разногласий, если стороны не смогли прийти к соглашению (ст. 38 ТК РФ). В этом случае возникает коллективный трудовой спор, который рассматривается в порядке, предусмотренном ст. 398–418 ТК РФ.

В ходе таких переговоров для оказания давления на работодателя в целях учета и принятия требований работников возможно проведение одночасовой предупредительной забастовки (ст. 410 ТК РФ).

§ 3. Коллективные договоры

Договоренности, достигнутые сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства.

Правовые акты социального партнерства	
Коллективный договор (действует в рамках одного работодателя)	Соглашение – акт регулирующий социально-трудовые отношения в национальном, отраслевом, территориальном масштабе (действует в отношении нескольких работодателей)

Эти акты носят представительский характер, регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения и имеют смешанную нормативно-договорную природу (с одной стороны, заключаются в согласительном порядке, с другой, содержат не только обязательства сторон, но правовые нормы локального характера. Именно последнее обстоятельство дало основание законодателю включить коллективный договор в число источников трудового права (ст. 5 ТК РФ). С точки зрения теории государства и права коллективный договор сочетает в себе черты нормативного договора и локального нормативного правового акта. Поэтому неверно думать, что главной целью, ради которой заключается коллективный договор, является улучшение условий труда работников. Основное назначение такого договора – регулирование социально-трудовых отношений.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Правила, регламентирующие порядок ведения коллективных переговоров (ст. 36–39 ТК РФ), применимы к процедуре заключения и изменения как коллективного договора, так и соглашения, хотя и с определенными различиями.

Коллективный договор является наиболее оптимальной формой регулирования труда в конкретной организации, поскольку в наиболее полной мере учитывает интересы и работодателя, и работников. При этом коллективный договор не должен ухудшать положения работника по сравнению с действующим индивидуально-трудовым регулированием. Если такие положения включены в содержание коллективного договора, то они не подлежат применению (ст. 8, 9 ТК РФ).

В качестве сторон коллективного договора выступают работники и работодатель. Работодателя может представлять руководитель организации или другое уполномоченное им лицо. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Примерный перечень вопросов, которые могут включаться в содержание коллективного договора, приведен в ст. 41 ТК РФ: 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 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; поддержка добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами.

Условия коллективных договоров являются обязательными для сторон, и не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и соглашениями. Однако в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, компенсация транспортных и командировочных расходов) (ст. 41 ТК РФ).

Все условия коллективного договора в юридической науке принято делить на нормативные и обязательственные¹.

Нормативные условия – это правила регулирования трудовых отношений у конкретного работодателя.

Обязательственные условия – условия, действие которых исчерпывается их исполнением. Например, обязательство о плановом повышении квалификации работников, обновлении системы вентиляции, оборудовании помещения для приема пищи и др.

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. После этого стороны могут либо продолжать договариваться, либо инициировать коллективный трудовой спор (такое право есть у работников – ст. 399 ТК РФ) и разрешать его в порядке, установленном законом.

В Российской Федерации установлена обязательная государственная регистрация коллективных договоров. Коллективный договор направляется на регистрацию в течение семи дней с момента его подписания. Регистрацию коллективного договора осуществляют органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления, в случае если такое право предоставлено им законами субъектов РФ (соответствующие законы приняты в Республике Бурятия, Тульской области, Томской области)².

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, проверяет соответствие его положений действующему законодательству. В случае выявления нарушений, а также условий, ухудшающих положение работников, регистрирующий орган уведомляет об этом представителей сторон (для устранения недостатков), а также соответствующую инспекцию труда.

Государственная регистрация коллективного договора носит уведомительный характер, ее отсутствие не влияет на его юридическую силу, поскольку он вступает в силу со дня подписания или со дня, определенного в самом коллективном договоре.

Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания сторонами либо со дня установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, причем неоднократно.

¹ Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 9-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2025. с. 217.

² Закон Республики Бурятия от 08.05.2009 № 820-IV «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», Закон Тульской области от 25.10.2018 № 76-ЗТО «О наделении органов местного самоуправления отдельным государственным полномочием по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров», Закон Томской области от 09.12.2013 № 216-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по регистрации коллективных договоров».

Его действие распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя. Коллективный договор действует и применительно к работникам, вступившим в трудовые отношения с конкретным работодателем после принятия коллективного договора независимо от членства в профсоюзе и статуса работника (постоянный сотрудник или временный, совместитель или штатный сотрудник и др.).

Интересно, что локальный уровень действия коллективного договора может выходить далеко за пределы одного населенного пункта. Например, Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ¹ распространяет свое действие и на дочерние организации, расположенные в 24 субъектах РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования (при проведении реорганизации в других формах коллективный договор действует в течение всего срока ее проведения).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения. Как правило, внесение в коллективный договор изменений и дополнений относится к компетенции постоянно действующих органов социального партнерства, создаваемых в организациях (совместные комитеты, комиссии по контролю за соблюдением коллективного договора и т. п.).

Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют, прежде всего, его стороны. Как правило, порядок и формы такого контроля устанавливаются ими самостоятельно, обычно в самом коллективном договоре. Также распространена практика отчетов как работодателя, так и представителей профсоюза о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции. Часть 2 ст. 51 ТК РФ обязывает стороны предоставлять необходимую информацию в течение одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

§ 4. Социально-партнерские соглашения и их виды

Еще одним актом социального партнерства является соглашение. Статья 45 ТК РФ определяет его как *правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.*

¹ ПАО «Газпром» : официальный сайт. - URL:<https://www.gazprom.ru> (дата обращения 11.01.2026). Текст: электронный.

Основное отличие коллективного договора и соглашения состоит в том, что коллективный договор заключается на локальном уровне, в рамках одной организации, а соглашение, напротив, за пределами организации, на более высоком, в том числе федеральном, уровне, поэтому в системе правовых актов социального партнерства соглашение стоит выше по иерархии, чем коллективный договор. Кроме того, в коллективном договоре число участников ограничено работниками и работодателем, тогда как в соглашении может появляться еще одна сторона в лице органов государственной власти и местного самоуправления). Таким образом, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Еще одной особенностью соглашений как актов социального партнерства является то, что в отличие от коллективного договора они могут наряду с социально-трудовыми отношениями регулировать и отношения экономические, закреплять общие обязательства сторон по обеспечению устойчивого экономического развития конкретной отрасли¹.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений выделяют следующие виды соглашений:

Виды соглашений	Сфера регулируемых отношений	Способы регулирования	Количество сторон
Генеральное	Российская Федерация	Установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений	Три стороны
Пример	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы		
Межрегиональное	Два и более субъекта РФ	То же	Три либо две стороны
Пример	Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2025 – 2028 годы		
Региональное	Субъект РФ	То же	Три стороны
Пример	Региональное соглашение по социально экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и региональным объединением работодателей Коми Союз промышленников и предпринимателей» на 2024-2026 годы		

¹ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 219.

Отраслевое (меж-отраслевое)	Отрасль (группа отраслей) на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства)	Определение общих условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам	Три либо две стороны
<i>Пример</i>	Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2026-2028 годы		
Территориальное	Муниципальное образование	Установление общих условий труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам	Три стороны
<i>Пример</i>	Территориальное трехстороннее соглашение на 2024-2027 годы между администрацией муниципального образования «Южно-Курильский городской округ», Координационным советом профсоюзных организаций муниципального образования «Южно-Курильский городской округ», территориальным объединением работодателей «Союз работодателей муниципального образования Южно-Курильский городской округ»		

По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений стороны могут заключать и иные соглашения на любом уровне социального партнерства (ст. 45 ТК РФ). Как правило, предметом регулирования таких соглашений являются единичные вопросы, например, региональные соглашения о минимальной заработной плате.

27 июня 2007 г. Российским союзом промышленников и предпринимателей был создан национальный регистр соглашений – это банк данных электронных версий отраслевых (межотраслевых); межрегиональных, региональных соглашений по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Субъекты РФ также создают свои электронные регистры соглашений в сфере труда. Так, например, на официальном сайте Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области действует регистр региональных, отраслевых, территориальных соглашений в сфере труда, где размещена актуальная информация о количестве таких соглашений, сроках их действия в Сахалинской области.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон, однако круг вопросов, по которым могут заключаться соглашения, ограничен рамками общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством. 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.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами, либо со дня, установленного в соглашении. Оно должно включать в себя положения о сроке действия и порядке осуществления контроля за его выполнением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Работодатели, не участвовавшие в разработке и заключении соглашения, могут присоединиться к нему в любой момент.

Соглашение, как и коллективный договор, подлежит уведомительной регистрации в органах по труду.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. Заключение и изменение таких соглашений должно происходить до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Несмотря на широкое участие государства в соглашениях, их универсальными участниками являются представители работников и работодателей. Действие соглашения распространяется:

1. На работодателей:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение;

– работодателей, являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключивших соглашение;

– 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;

– органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;

– в отношении работодателей – государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

2. Работников, занятых у работодателей, заключивших соответствующее соглашение. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений наиболее благоприятные для работников.

Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений (ст. 48 ТК РФ).

Коллективные договоры, соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работникам по сравне-

нию с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

За нарушения в сфере заключения, исполнения соглашения установлена административная ответственность, предусмотренная теми же статьями КоАП РФ, что и для коллективного договора. Дополнительно ст. 5.33 КоАП РФ установлена административная ответственность за невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.

§ 5. Становление и развитие социального партнерства в органах внутренних дел

Следует отметить, что ТК РФ закрепляет общие положения о социальном партнерстве, которые действуют на всей территории Российской Федерации и распространяются на всех работников и на всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Вместе с тем применение этих положений в отношении государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации имеет особенности, которые устанавливаются федеральными законами (ст. 28 ТК РФ).

Среди актов социального партнерства в системе МВД России особого внимания заслуживает Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2024–2026 годы (утв. Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественно-го обслуживания Российской Федерации, МВД России 23 октября 2023 года). Данное Соглашение заключено в целях определения согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) и работников системы МВД России и обеспечения стабильной и эффективной деятельности органов, организаций, подразделений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – организации системы МВД России). Оно определяет специфику труда и отдыха гражданских служащих и работников организаций системы МВД России и является обязательным к применению при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях системы МВД России, служебных контрактов с гражданскими служащими и трудовых договоров с работниками организаций системы МВД России, а также при разрешении индивидуальных и

коллективных трудовых споров. В случае отсутствия в организациях системы МВД России регионального отраслевого соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Сторонами соглашения являются МВД России, с одной стороны, гражданские служащие и работники организаций системы МВД России в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой.

В целях реализации указанного соглашения МВД России, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций системы МВД России и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников организаций системы МВД России:

- обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций системы МВД России в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и плановый период;

- при реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ предоставляет профсоюзу информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников организаций системы МВД России и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

- разрабатывает с участием профсоюза проекты нормативных правовых актов МВД России, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих и работников организаций системы МВД России;

- в установленном порядке доводит до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов (в части, их касающейся) нормативные правовые акты МВД России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников организаций системы МВД России;

- предоставляет профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе гражданских служащих, работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям гражданских служащих, работников и объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) гражданских служащих, работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности МВД России и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- организует совместно с профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ;

- предоставляет возможность представителям профсоюза принимать участие в работе коллегий МВД России, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях в порядке, установленном МВД России.

Настоящим Соглашением устанавливаются особенности труда и отдыха государственных гражданских служащих и работников, а также дополнительные льготы и гарантии. Так, например, п. 2.11. Соглашения закрепляет возможность устанавливать для названных категорий по их просьбе гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда; п. 2.23 гарантирует предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска для женщин, работающих в органах и организациях МВД России и имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет в удобное для них время. Согласно п. 2.24 работникам, работающим в организациях системы МВД России и имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет, представитель нанимателя, работодатели предоставляют ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Соглашение предусматривает, что помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, гражданским служащим и работникам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-учащегося 1–5 классов.

Стороны ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями независимо от наличия в организации МВД России выборного профсоюзного органа. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Таким образом, социальное партнерство в органах внутренних дел активно развивается в самом положительном ключе.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем смысл правового института «социальное партнерство»?
2. Сформулируйте основные отличия «бипартизма» и «трипартизма».
2. Назовите уровни социального партнерства.
3. Перечислите формы социального партнерства, предусмотренные законодательством РФ.
4. Каковы формы участия работников в управлении организацией?
5. Назовите содержание и структуру коллективного договора.
6. Каковы основные задачи и направления деятельности объединений работодателей?

7. Как осуществляется социальное партнерство в органах внутренних дел?

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

§ 1. Понятие занятости, обеспечение занятости и трудоустройства

Вопросы занятости и защиты от безработицы приобретают особую актуальность в современных условиях, когда под воздействием технического прогресса радикальным образом меняется рынок труда¹. Развитие новых технологий, таких как информационные, образовательные, нанотехнологии, биотехнологии, робототехника, искусственный интеллект и создание вследствие этого новых рабочих мест, требующих новых профессиональных компетенций, не позволяют избежать безработицы или снизить ее показатели.

Представители юридической науки высказывают различные позиции по вопросу о роли и влияния научно-технического прогресса на систему общественных отношений в сфере занятости и трудоустройства. По мнению одних новые технологии направлены на вытеснение низкоквалифицированных работников и повышают спрос на высококвалифицированный труд². Другие полагают, что итогом повсеместного внедрения новых технологий в трудовые процессы станет вытеснение работников, выполняющих рутинные операции, характерные для работников средней квалификации, таких как квалифицированные промышленные рабочие, юристы, бухгалтеры и проч.³

По прогнозам Агентства стратегических инициатив, в России до 2030 г. будут ликвидированы 57 профессий, в числе которых менеджер по кредитам, банковский операционист, статистик, логист, системный администратор, диспетчер⁴.

В этой связи значительно возрастает роль права в регулировании занятости и трудоустройства. Именно оно призвано обеспечивать защиту интересов участников рынка труда, гарантировать безусловное исполнение нормативных установок и договорных обязательств в сфере труда. Экономическая модернизация страны настоятельно требует перевода рынка труда на инновационный путь - удовлетворения потребностей экономики в высококвалифицированных кадрах, в том числе обладающих новыми, востребованными компетенциями, что согласуется нормативными установками действующего законодательства⁵.

¹ Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под. ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : Норма: ИНФРА_М, 2024. - Том 1: Общие проблемы современного трудового права. С.478.

² Lawrence F. Katz; Kevin M. Murphy Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors // The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 1. (Feb., 1992), pp. 35-78.

³ Autor D. H., Levy F., Murnane J.H. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // The Quarterly Journal of Economics. Nov. 2003. 118(4), pp. 1279--1333.

⁴ Агентство стратегических инициатив : официальный сайт. – URL: <https://asi.ru/> (дата обращения: 19.12.2025). – Текст : электронный.

⁵ См., например, Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Распоряжение Правительства РФ от 05.07.2025 №1805-р «Об утверждении стратегического

В настоящее время согласно ст. 3 Закона о занятости населения занятыми считаются граждане:

1) работающие по трудовому договору, проходящие государственную службу соответствующего вида, муниципальную службу или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), кроме граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, для которых указанные работы не являются подходящей работой, и граждан, работающих членами избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

2) зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее также – индивидуальные предприниматели);

3) занятые ведением личного подсобного хозяйства, осуществлением традиционной хозяйственной деятельности, занимающиеся промыслами, в том числе народными художественными промыслами, традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации, и реализующие произведенную продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе договорам авторского заказа;

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, пребывающие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне»;

7) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, прохождением профессионального обучения, получением профессионального образования или дополнительного профессионального образования, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных или общественных обязанностей или иными уважительными причинами;

8) являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций;

9) являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

На основании анализа норм Закона о занятости можно выделить ее основные признаки:

- факт наличия трудовой и общественно полезной деятельности;
- фактор законности указанной деятельности;

направления в области цифровой трансформации науки и высшего образования до 2030 года и признании утратившим силу распоряжения Правительства РФ от 21.12.2021 №3759-р» и др.

– факт наличия, как правило, дохода (невзирая на то, что доход может и отсутствовать, как, к примеру, у студентов очной формы обучения).

В настоящее время известны следующие виды занятости:

1. Полная — предполагает работу на условиях полного рабочего дня и недели, установленных законодательством. В России стандартная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю. Однако для некоторых категорий работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2. Неполная — характеризуется сокращенной продолжительностью рабочего времени по сравнению с полной занятостью. Это может быть неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Данная форма занятости часто используется в следующих случаях:

– по инициативе работника: например, для совмещения работы с учебой, уходом за детьми или по состоянию здоровья.

– по инициативе работодателя: при снижении объемов производства или в рамках антикризисных мер.

3. Временная — это трудовая деятельность на определенный период, установленный трудовым договором. Срок такого договора не может превышать 5 лет. Временные работники привлекаются для выполнения конкретных проектов, замещения временно отсутствующих сотрудников или на период сезонных работ.

4. Сезонная — периодическое (как правило, в период определенных сезонов) привлечение трудоспособного населения к осуществлению ими общественно полезной деятельности, принимая во внимание природно-климатические особенности.

Временные и сезонные работники имеют право на основные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, однако некоторые условия их труда могут отличаться, например, в части предоставления отпуска или выплат при увольнении.

5. Удаленная работа, основанная на информационно-коммуникационных технологиях — выполнение трудовых обязанностей вне стационарного рабочего места, чаще всего из дома, с использованием информационно-коммуникационных технологий. Удаленная работа может быть как постоянной, так и временной (например, на период пандемии). Согласно Трудовому кодексу РФ, удаленные работники имеют те же права и обязанности, что и офисные сотрудники. Работодатель обязан обеспечить такие условия труда, при которых работник сможет эффективно выполнять свои обязанности дистанционно.

6. Гибридная занятость сочетает элементы удаленной и офисной работы. Это формат, который набирает популярность, особенно после пандемии. Работник может часть времени работать из дома, а часть — в офисе.

Кроме того, в мире и в нашей стране появляются и стремительно развиваются новые нетипичные формы занятости, такие, например, как «платформенная занятость» — занятость в рамках которой для связи между лицом, выполняющим работу, и заказчиком используется специальная онлайн-

платформа¹. В настоящее время - такой вид занятости это настоящая «серая» зона, в которую уходят целые профессии, обеспечивающие заработком миллионы человек и в нашей стране. При этом люди, занятые через онлайн-платформы, не обладая пока статусом работника по трудовому договору, лишаются своих базовых трудовых прав².

Формы занятости являются организационно-правовыми способами, условиями трудоустройства, осуществление группировки которых проводится в соответствии с отдельными признаками (режимом рабочего времени, регулярностью трудовой деятельности, легитимностью трудоустройства, условиями организации трудового процесса).

Формы занятости могут иметь следующий вид³:

1. Исходя из способа участия в общественном труде:

– занятость по найму — отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы;

– самостоятельная занятость — отношения (экономическими, правовыми и прочими), возникающие между людьми непосредственно в процессе участия их в общественно полезном труде, имеющие в качестве основы личную инициативу, самостоятельность и ответственность, имеющие своей целью получение трудового дохода и обуславливающие самореализацию и самоутверждение личности. К самостоятельной занятости также относятся индивидуальные предприниматели, самозанятые (применившие специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход»), члены крестьянских (фермерских) хозяйств.

2. Исходя из режима рабочего времени:

а) неполная (частичная) занятость — подразделение (в соответствии с количественными характеристиками) неполного рабочего времени на следующие формы:

– занятость неполное рабочее время (речь о сокращенной рабочей неделе, сокращенном рабочем дне) — представляет собой результат кризисного сокращения рабочего времени.

– сжатая неполная рабочая неделя.

– деление рабочих мест.

– альтернативный режим рабочего времени;

б) неполная (частичная) занятость — рассматривается в трех аспектах:

– в качестве необходимости отдельных групп населения (женщин, на воспитании у которых имеются дети; учащейся молодежи; лиц с пониженной тру-

¹ Чесалина, О. В. Вызовы цифровой экономики для права социального обеспечения: социальное обеспечение работающих на основе интернет-платформ // Российский юридический журнал. 2018. № 3(120). С. 141.

² Лютов, Н. Л. Трудовое право в условиях больших вызовов М. : Проспект, 2023. С. 11.

³ Болор, Б. Проблема занятости и безработицы / Б. Болор // Научный журнал. 2017. № 7(20). С. 26.

доспособностью и т. д.) осуществлять трудовую деятельность неполный рабочий день;

- в качестве меры макроэкономической политики, предоставляющей возможность проводить сдерживание нарастания безработицы;

- в качестве инструмента внутрифирменного управления, посредством которого предоставляется возможность применения гибкого реагирования на изменения, происходящие во внешней и внутренней среде.

3. Исходя из регулярности трудовой деятельности:

- постоянной (регулярной) занятостью предполагается, что работником должна осуществляться трудовая деятельность на протяжении определенного числа часов каждую неделю, реже — каждый месяц;

- временной занятости присуще наличие двух разновидностей: занятости на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта) и командировочной занятости (через посредничество определенных фирм);

- сезонной занятостью предполагается работа на протяжении определенного сезона;

- случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ в целях получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

4. Исходя из легитимности трудоустройства:

- формальная — занятость, зарегистрированная в официальной экономике;

- неформальная — занятость, не имеющая регистрации в официальной экономике, имеющая в качестве источника рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды;

- занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ).

5. Исходя из условий организации трудовых процессов:

- а) стандартная (типичная) — занятость, предполагающая факт постоянной работы наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года;

- б) нестандартная (нетипичная, гибкая) — имеет следующие формы:

- занятость, имеющая непосредственное отношение к нестандартным режимам рабочего времени (к таким, к примеру, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.);

- занятость, имеющая непосредственное отношение к социальному статусу работников: самостоятельные работники, оказывающие им помощь члены семьи;

- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;

- занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

Рассматривая понятие «безработный», а также порядок и условия признания гражданина таковым, необходимо отметить ряд моментов.

Трудоспособным населением является все население, которое, в соответствии с рядом возрастных критериев и по состоянию здоровья, является спо-

способным осуществлять трудовую деятельность. Процесс разграничения отдельных категорий населения осуществляется в соответствии с занятостью в рыночном или нерыночном секторах экономики¹.

В качестве безработных принято признавать трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, находятся в состоянии поиска работы и готовы приступить к ней. При этом характерным является то, что в качестве заработка не принимаются во внимание осуществляемые выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, которые были уволены из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Важным условием является готовность гражданина приступить к работе в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости, если ему не назначено время для явки на предложение работы или на регистрацию в качестве безработного.

Также в аспекте рассматриваемого вопроса характерным можно назвать фактор, в соответствии с которым для того, чтобы гражданин был признан безработным, не имеют значения ни причина его увольнения с последнего места работы, ни срок, который прошел непосредственно со дня увольнения и до дня, когда данный гражданин обратился непосредственно в службу занятости.

Как следует из содержания норм ст. 2 Закона о занятости населения, безработные граждане – граждане Российской Федерации, признанные безработными в порядке, предусмотренном ст. 23 настоящего Федерального закона.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые ищут работу, зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить (за исключением граждан, указанных в ч. 1 ст. 24 настоящего Федерального закона).

Решение о признании гражданина, ищущего работу, безработным принимается органом службы занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин имеет регистрацию по месту жительства или месту пребывания, не позднее одиннадцати дней со дня подачи гражданином заявления, указанного в ч. 1 ст. 22 настоящего Федерального закона. Такое решение принимается органом службы занятости при условии согласования гражданином индивидуального плана содействия занятости, предусмотренного ст. 26 настоящего Федерального закона, и наличии в органе службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан, установленным Правительством Российской Федерации (далее – порядок регистрации безработных граждан).

В целях подбора вариантов подходящей работы, определяемой в соответствии со ст. 27 настоящего Федерального закона, а также формирования и со-

¹ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / В. В. Глазырин, В. В. Надвикова, М. В. Сытинская, В. И. Шкатулла; под ред. В. В. Глазырина. — Изд. 2-е, перераб. и доп.. — М. : Экзамен, 2014. — С. 92.

гласования с гражданином, ищущим работу и претендующим на признание его безработным, индивидуального плана содействия занятости орган службы занятости устанавливает дату явки гражданина в этот орган не позднее четырех дней со дня подачи гражданином заявления, указанного в ч. 1 ст. 22 настоящего Федерального закона.

Орган службы занятости запрашивает документы и (или) сведения, необходимые для регистрации безработного гражданина, в порядке, предусмотренном ч. 5 ст. 22 настоящего Федерального закона. Гражданин вправе представить указанные документы и (или) сведения в орган службы занятости по собственной инициативе.

При невозможности предоставления органом службы занятости гражданину подходящей работы в течение десяти дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы этот гражданин признается безработным с первого дня подачи им заявления, указанного в ч. 1 ст. 22 настоящего Федерального закона.

Безработным не может быть признан гражданин:

- 1) не достигший возраста 16 лет;
- 2) обучающийся по очной форме обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению органов службы занятости;
- 3) являющийся неработающим трудоспособным лицом, осуществляющим уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет;
- 4) являющийся приемным родителем или создавший приемную семью для граждан пожилого возраста и инвалидов;
- 5) которому в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости (в том числе досрочно), либо пенсия по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- 6) обратившийся в орган службы занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин не имеет регистрации по месту жительства или месту пребывания;
- 7) не прошедший профилирование в соответствии с ч. 2 ст. 26 настоящего Федерального закона с использованием единой цифровой платформы в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан;
- 8) не явившийся без уважительных причин в день, установленный органом службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости (за исключением инвалида I или II группы, которому оказывается индивидуальная помощь в соответствии с ч. 4 ст. 20 настоящего Федерального закона, и гражданина, в отношении которого организовано бесплатное выездное обслуживание в соответствии с ч. 5 ст. 20 настоящего Федерального закона). Перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки, утверждается федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;

9) отказавшийся от согласования индивидуального плана содействия занятости или не направивший информацию о согласовании или об отказе от согласования индивидуального плана содействия занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в срок, установленный органом службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости;

10) отказавшийся в течение десяти дней со дня его регистрации в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, а гражданин, впервые ищущий работу и при этом не имеющий квалификации, – в случае двух отказов от предложений прохождения профессионального обучения и (или) оплачиваемой работы, включая работу временного характера и оплачиваемые общественные работы. Гражданину не могут быть предложены одна и та же работа, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности дважды;

11) не представивший без уважительных причин в орган службы занятости информацию о результатах проведенных переговоров с работодателями по двум вариантам подходящей работы в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в сроки, установленные порядком регистрации безработных граждан;

12) не представивший без уважительных причин в орган службы занятости в сроки и случаях, которые предусмотрены порядком регистрации безработных граждан, направление с отметкой работодателя о дне явки гражданина на переговоры и причине отказа ему в приеме на работу;

13) отказавшийся в течение десяти дней со дня регистрации в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы от предложений трудоустройства по двум вариантам подходящей работы по результатам переговоров с работодателями;

14) осужденный по решению суда к исправительным работам либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

15) представивший документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, другие недостоверные сведения, для признания его безработным;

16) являющийся плательщиком налога на профессиональный доход;

17) являющийся занятым в соответствии со ст. 3 настоящего Федерального закона.

Что касается понятия термина «трудоустройство», в науке трудового права существуют два подхода к определению данного понятия:

1. Трудоустройство — процесс, включающий подыскивание подходящей работы, подготовку к ней и устройство на эту работу. Принято различать трудоустройство в широком и узком смысле. В широком смысле — это любой процесс устройства на работу, включая самостоятельное трудоустройство, либо с помо-

пью органа занятости, либо перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации. В узком смысле — это деятельность государственных органов по оказанию помощи гражданам в поиске подходящей работы, включая процесс его профессиональной подготовки, переподготовки, участия в общественных работах и т. д.

2. Трудоустройство являет собой систему организационных, экономических и правовых мер, действие которых направлено на обеспечение трудовой занятости населения, включая оказание содействия в поиске и получении работы.

Формы (способы) трудоустройства граждан:

- трудоустройство при наличии посредничества третьих лиц (государственная служба занятости населения по месту жительства, негосударственные организации по содействию занятости, а также с использованием цифровых платформ, таких как «Работа в России»);

- непосредственное трудоустройство.

Государство предоставляет безработным следующие гарантии:

- выплату пособия по безработице в установленном размере (в том числе в период временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством);

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости (в том числе в период временной нетрудоспособности);

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах с сохранением права на получение пособия по безработице, за исключением случаев, предусмотренных законом;

- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

Периоды получения пособия по безработице, участия в общественных работах, профессионального обучения по направлению службы занятости включаются в страховой стаж, необходимый для установления страховых пенсий, при условии уплаты страховых взносов в Социальный фонд РФ. Указанные периоды также засчитываются в стаж, необходимый для досрочного назначения страховой пенсии по старости в связи с особыми условиями труда, если этим периодам предшествовала и (или) за ними следовала работа в соответствующих условиях.

В период безработицы безработному гражданину и лицам, которые находятся у него на содержании, со стороны органов службы занятости может быть оказана материальная либо же иная помощь в соответствии с законодательством субъектов РФ и муниципальными нормативными актами.

В Конституции РФ закреплены два основных принципа правового регулирования труда, которые конкретизируются в содержании норм института обеспечения занятости и трудоустройства (ст. 17, 18, 32, 34 и 37):

- принцип обеспечения свободы труда и занятости, налагающий запрет на применение принудительного труда и дискриминацию в труде;

– принцип обеспечения права на труд и осуществление защиты от безработицы, оказание содействия в трудоустройстве и обеспечение материальной поддержки в случае безработицы.

Как первый, так и второй из приведенных выше принципов обеспечиваются рядом юридических гарантий.

Непосредственно под гарантией трудовых прав подразумеваются условия, средства и способы, при помощи которых осуществляется обеспечение реализации и защиты их от нарушений. Гарантии могут носить социально-экономический характер (условия), юридический и организационный. Кроме того, одно право может выступать в качестве гарантии другого, являющегося более емким. Так, в качестве одной из существенных в настоящее время гарантий обеспечения права на труд выступает право гражданина на обеспечение занятости и оказание содействия в вопросе трудоустройства.

Закрепление принципа политики, которой следует государство, в области содействия занятости, отмечено нормами ст. 6 Закона о занятости населения, а ст. 28 настоящего закона предоставляет гражданам следующие меры государственной поддержки:

1) содействие гражданам в поиске подходящей работы, включая оказание содействия в составлении анкеты;

2) организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

3) организацию временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

4) организацию проведения оплачиваемых общественных работ;

5) социальную адаптацию граждан, ищущих работу, безработных граждан;

6) организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования;

7) психологическую поддержку безработных граждан;

8) организацию прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами, включая прохождение обучения в другой местности;

9) содействие началу осуществления безработными гражданами предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, включая оказание им единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход;

10) содействие гражданам, ищущим работу, безработным гражданам в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

11) содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по

контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне», а также граждан, относящихся к членам их семей в соответствии с п. 5 и 5.1 ст. 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

12) организацию сопровождения при содействии занятости инвалидов;

13) содействие работодателям в подборе необходимых работников;

14) организацию ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

15) организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию граждан, ищущих работу, безработных граждан и работодателей;

16) информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, социально-трудовых правах граждан, развитии форм занятости.

Правительство Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления вправе разрабатывать дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения. Дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения предоставляются в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

§ 2. Общая характеристика законодательства Российской Федерации о занятости и трудоустройстве

Правовая база занятости и трудоустройства представляет собой систему нормативных правовых актов, включающую:

– акты, непосредственно регулирующие вопросы занятости и трудоустройства;

– акты, содержащие отдельные нормы, затрагивающие отношения в сфере занятости.

Государственное регулирование занятости и трудоустройства всегда осуществлялось, но с появлением рыночных отношений потребовалось его усиление специальным законодательством для поддержки безработных.

Международные стандарты закреплены во Всеобщей декларации прав человека (ст. 23), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966), где провозглашены право на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защита от безработицы. Эти принципы отражены и в российской Декларации прав и свобод человека и гражданина (1991).

В настоящее время систему российского законодательства в области занятости составляют:

1. Конституция РФ (ст. 37, предусматривающая осуществление защиты безработицы, а также содействие обеспечению занятости и трудоустройству).

2. Трудовой кодекс РФ (в части регулирования трудовых отношений, гарантий при увольнении, особенностей труда отдельных категорий).

3. Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) «О занятости населения в Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 07 июня 2025 года № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

5. Федеральный закон от 08 августа 2024 года № 324-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации", отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившим силу пункта 28 части 3 статьи 17 Федерального закона "О полиции"».

6. Федеральный закон от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования».

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 октября 2024 года № 1379 «Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину».

8. Приказ Минтруда России от 16 апреля 2025 года № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (зарегистрировано в Минюсте России 16 мая 2025 года № 82205).

9. Отраслевые программы содействия занятости населения, разрабатываемые и осуществляемые федеральными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Коллективно-договорное регулирование занятости дополняет на всех его уровнях законодательное регулирование.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы издают разъяснения и методические рекомендации по вопросам применения законодательства о занятости.

§ 3. Право граждан на предоставление им содействия по обеспечению занятости и трудоустройства

Обеспечение занятости — это обеспечение права граждан на труд. Содействие в этом — обязанность государства и его органов, реализующих политику в области занятости. Право на содействие означает помощь государственных органов в поиске подходящей работы.

Система правовых мер по обеспечению занятости включает:

- подбор, направление и устройство на подходящую работу;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;

- предотвращение необоснованных отказов в приеме на работу;
- защиту от незаконных переводов и увольнений.

Мероприятия, направленные на обеспечение занятости и защиту от безработицы, проводятся в рамках реализации государственной программы «Содействие занятости населения», национальных проектов «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», «Образование», «Производительность труда и поддержка занятости»¹.

Помимо этого, субъектами РФ реализуются различные программы, направленные на обеспечение занятости населения и защиту от безработицы, в том числе миграционные, программы трудоустройства инвалидов, повышения производительности труда и поддержки занятости, профессионального обучения лиц предпенсионного возраста, предусматривающие предоставление дополнительных услуг в сфере занятости².

Основные направления государственной политики в области занятости закреплены в ст. 6 Закона о занятости населения:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами;
- поддержка предпринимательской инициативы граждан;
- содействие гражданам в профессиональном развитии, включая профессиональную ориентацию, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;
- содействие мобильности трудовых ресурсов;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- защита национального рынка труда;
- установление государственных гарантий в сфере занятости населения, включая предоставление мер государственной поддержки гражданам и работодателям, социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан;
- обеспечение доступности и адресности мер государственной поддержки для граждан и работодателей;
- координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления по разработке и предоставлению мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

¹ Министерство экономического развития Российской Федерации : официальный сайт. - URL <https://www.economy.gov.ru/material/directions> (дата обращения: 25.12. 2025). - Текст электронный.

² См., например, Государственную программу Иркутской области «Труд и занятость» на 2024-2026 годы, утвержденную Постановлением Правительства Иркутской области.

- содействие развитию социального партнерства в сфере занятости населения;
- обеспечение участия профессиональных союзов, их объединений, работодателей, их объединений в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения;
- обеспечение деятельности и развитие государственной службы занятости;
- осуществление международного сотрудничества в сфере занятости населения.

К организационно-правовым формам обеспечения занятости относятся:

- предоставление в соответствии с законодательством бесплатной профессиональной ориентации, психологической поддержки, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;
- содействие в трудоустройстве, включая выдачу направлений на работу;
- квотирование рабочих мест для инвалидов, молодежи и иных лиц, нуждающихся в социальной защите в соответствии с законодательством субъектов РФ;
- создание новых рабочих мест;
- внутреннее трудоустройство работников, подлежащих увольнению не по их вине;
- организация общественных работ и направление на них безработных;
- специальные программы трудоустройства.

§ 4. Органы занятости: общая характеристика

В целях защиты от безработицы в рамках активной политики занятости государственные органы службы занятости играют ключевую роль. Они бесплатно предоставляют безработным гражданам значительный комплекс государственных услуг, направленных на оказание им помощи в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе требуемых кадров.

В соответствии с п. 3 ст. 25 Закона о занятости работодатели обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выданных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов. В современных условиях работодатели могут использовать различные информационные ресурсы для размещения информации о наличии у них вакантных рабочих мест, в том числе Общероссийскую базу вакансий «Работа в России». В свою очередь, граждане могут обращаться в органы службы занятости в дистанционной форме.

Предполагается, что служба занятости будет модернизирована в гораздо большей степени, чем сегодня. Так, предполагается разработка и внедрение технологических схем предоставления услуг с учетом жизненных ситуаций граждан и бизнес-ситуаций работодателей.

В настоящее время в структуре Государственной службы занятости входит совокупность следующих органов государственной власти и организаций:

1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;

2) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы;

3) исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения;

4) государственные учреждения, созданные субъектами Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее – государственные учреждения службы занятости).

3. Исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, и государственные учреждения службы занятости образуют органы службы занятости.

Государственная служба занятости осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации в целях обеспечения прав и гарантий граждан и работодателей в сфере занятости населения.

Деятельность органов службы занятости организуется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), находящейся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Территориальные органы являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ.

Права и обязанности органов службы занятости определяются Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ, и иными нормативными актами.

К полномочиям Федеральной службы по труду и занятости относятся, в частности:

- реализация федеральных программ в сфере занятости населения;
- проверка деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- мониторинг с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам основного общего и среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам, дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения, в установленном Службой порядке;
- координация деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- участие в подготовке предложений о потребности в привлечении иностранных работников и формировании квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации.

Кроме того, Федеральная служба по труду и занятости является оператором Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», ответственным за ее функционирование, развитие.

Федеральная служба по труду и занятости не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, а также управление государственным имуществом и оказание платных услуг.

Финансирование мероприятий по занятости осуществляется за счет средств федерального бюджета. Ответственность работодателя за неисполнение обязанностей устанавливается Кодексом РФ об административных правонарушениях (например, ст. 5.27, 19.7).

§ 5. Понятие, сущность и особенности содержания социальных гарантий в случае потери работы и безработицы

Социальные гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются условия жизнедеятельности членов общества в области социально-экономических и социально-политических прав. Они направлены на реализацию конституционных прав граждан, например, на труд, образование, медицинскую помощь.

Что же касается, занятости и трудоустройства граждан, представить данную правовую категорию можно следующим образом: социальные гарантии — это материальные условия, которые государство и общество обеспечивают гражданину в случае потери работы и безработицы.

Социальные гарантии могут быть:

- общегосударственными (устанавливаются ТК РФ и федеральными законами);
- отраслевыми (устанавливаются отраслевыми соглашениями);
- региональными (устанавливаются законами субъектов РФ и социальным партнерством на региональном уровне).

Посредством отраслевых и региональных гарантий могут быть существенно расширены гарантии, которые установлены содержанием норм ТК РФ, а также обуславливать наличие принципиальных различий, возникновение которых имеет место как непосредственно среди отраслей, так и между регионами.

Международные нормы права устанавливаются обеспечение гражданам в период отсутствия работы и дохода достаточного жизненного уровня для человека и членов его семьи. В связи с этим в случае потери работы, безработицы обязанностью государства является осуществление соответствующей социальной помощи таким лицам в виде социальных гарантий. Уровень указанных гарантий находится в непосредственной прямой зависимости от возможностей страны на данном этапе ее развития.

В соответствии с Законом о занятости населения предусматриваются следующие основные виды социальных гарантий для безработных граждан:

- выплата пособия по безработице;
- выплата стипендии в период обучения по направлению службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

– возмещение расходов на проезд к месту обучения или работы в другой местности по направлению службы занятости (в порядке, установленном Правительством РФ);

– получение государственных услуг в сфере занятости (профориентация, психологическая поддержка, социальная адаптация);

– в случае увольнения в связи с ликвидацией организации или сокращением штата — сохранение среднего заработка на период трудоустройства (до 2-х месяцев, а в исключительных случаях — до 3-х месяцев) с учетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ);

– получение пособия по временной нетрудоспособности в период безработицы, если нетрудоспособность наступила в течение 30 дней после увольнения (при соблюдении условий ст. 5 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ);

– возможность оформления досрочной страховой пенсии по старости (не более чем за два года до наступления пенсионного возраста) при наличии необходимого страхового стажа и стажа на соответствующих видах работ, а также при условии, что безработный гражданин был уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и ему невозможно было подобрать подходящую работу. Данная норма применяется с учетом нового пенсионного возраста, установленного Федеральным законом от 03 октября 2018 года № 350-ФЗ.

Дополнительные социальные гарантии могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями.

Право на пособие по безработице имеют граждане, признанные безработными в установленном порядке. Решение о назначении пособия принимается одновременно с признанием гражданина безработным.

Принятие решения о выплате пособия осуществляется одновременно с регистрацией безработного.

Финансирование расходов, имеющих непосредственное отношение к выплате пособия по безработице, осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Удержания из пособия производятся только на основании исполнительных документов в соответствии с Федеральным законом от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Определение условий и сроков выплаты пособия по безработице осуществляется в соответствии со ст. 44–49 Закона о занятости населения.

Выплата пособий по безработице проводится только непосредственно гражданам, которые признаны в установленном порядке безработными.

Основные правила предоставления пособия по безработице:

1. Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, если иное не установлено настоящей статьей, назначается:

1) в первые три месяца – в размере 75 % среднего заработка;

2) в следующие три месяца – в размере 60 % среднего заработка.

2. Пособие по безработице гражданам, уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву и состоявшим до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, назначается в размере, указанном в ч. 1 ст. 45 Закона о занятости населения.

3. Пособие по безработице гражданам, прекратившим деятельность в качестве индивидуального предпринимателя в установленном законодательством порядке, гражданам, снятым с учета в налоговых органах в качестве плательщика налога на профессиональный доход, гражданам, вышедшим из членов крестьянского (фермерского) хозяйства, и гражданам, выполнявшим работы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являлись выполнение работ и (или) оказание услуг, назначается в размере, указанном в ч. 1 ст. 45 Закона о занятости, в случае, если в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, они состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель. В ином случае указанным гражданам пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице.

4. Пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице:

1) гражданам, впервые ищущим работу, за исключением граждан, указанных в ст. 47 настоящего Федерального закона;

2) гражданам, в отношении которых отсутствуют сведения о среднем заработке либо сведения о том, что они состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, или не менее 26 недель до увольнения в связи с призывом на военную службу;

3) гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

4) гражданам, уволенным за совершение дисциплинарного проступка или других виновных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5) гражданам, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель;

6) гражданам, направленным органами службы занятости на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, и отчисленным из нее за совершение виновных действий.

5. Безработным гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф, выплачивается дополнительное пособие в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

6. Порядок исчисления среднего заработка утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда это сложное и многогранное явление, которое является предметом изучения не только трудового права, но и всех наук о труде.

Отношения по занятости и трудоустройству, а также по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя входят в предмет регулирования отношений на рынке труда с точки зрения норм трудового права.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите роль российского государства в обеспечении занятости населения и защите его от безработицы.
2. Сформулируйте понятие занятости, перечислите ее виды.
3. Кто может быть признан безработным и при каких условиях?
4. Какие меры государственной поддержки в сфере занятости населения вам известны? Каково соотношение понятий «занятость» и «трудоустройство»?
5. Раскройте, в чем заключается право граждан на трудоустройство и каковы формы его реализации.
6. Перечислите признаки и критерии подходящей работы.
7. Каково назначение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»?

Глава 6. Защита персональных данных работника

§ 1. Понятие о персональных данных работника

Защита персональных данных работника — это комплекс мер, направленных на обеспечение конфиденциальности и предотвращение неправомерного доступа, использования или разглашения личной информации сотрудника. Это необходимо для сохранения его частной жизни и предотвращения дискриминации, а также для соблюдения работодателем требований закона и избежания юридической ответственности.

Персональные данные – любые сведения, имеющие непосредственное отношение к определенному физическому лицу (ст. 3 Федерального закона «О персональных данных»). То есть можно сказать, что на основании данных сведений однозначно можно определить, о каком лице идет речь.

Осуществление правовой защиты персональных данных граждан Российской Федерации регламентирует Конституция РФ, международные договоры Российской Федерации и Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее - Закон о персональных данных).

Глава 14 Трудового кодекса Российской Федерации детально определяет правила обращения с персональными данными гражданина в момент его приема на работу и на протяжении всего периода его трудовых отношений.

Таким образом, персональные данные работника в рамках трудового права представляют собой всю совокупность сведений, которые работодателю необходимы для управления возникающими или уже существующими трудовыми правоотношениями с конкретным сотрудником.

Персональные данные подразделяются на следующие основные категории:

Общие сведения: Сюда относятся основные идентифицирующие данные, такие как информация из паспорта, сведения о месте жительства (адрес), контактный номер телефона, а также данные об уровне образования и квалификации.

Общедоступные данные: Это информация, которая находится в открытом доступе в общедоступных источниках (например, в справочниках или телефонных базах). Такие данные собираются исключительно в информационных целях.

Специальные категории: Эта группа данных включает сведения, касающиеся расовой или национальной принадлежности, религиозных или философских убеждений, политических взглядов, информации о состоянии здоровья и данных о частной жизни. Обработка (сбор и использование) данной категории персональных данных в процессе трудоустройства работников строго запрещена.

В ряде случаев имеются исключения, предусмотренные законодательством, если:

- имеется письменное согласие лица на обработку своих данных;
- персональные данные лица являются общедоступными или лицо само опубликовало эти данные;

– персональные данные относятся к состоянию здоровья человека, и их обработка необходима для защиты его жизни и здоровья или для других медицинских целей;

– соответствующие организации обрабатывают личные данные членов общественных объединений или религиозных организаций только для достижения законных целей;

– обработка данных необходима в рамках осуществления правосудия или реализации законодательства Российской Федерации;

– биометрические персональные данные включают информацию, характеризующую физиологические и биологические характеристики человека, с помощью которых можно определить его личность (рост, отпечатки пальцев, материалы ДНК, образец голоса и т. д.)

Персональные данные формируются работодателем с момента возникновения трудовых отношений с работником, содержат любые изменения на протяжении всей трудовой деятельности, а в последующем хранятся у него и после увольнения с работника.

К персональным данным работника относится информация, содержащаяся в документах, которые работник представляет при поступлении на работу (ст. 65 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество;
- дата и место рождения;
- место проживания и/или регистрации;
- паспортные данные;
- семейное положение;
- состав семьи;
- сведения об образовании;
- социальный статус;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- сведения о повышении квалификации и профессиональной переподготовке, наличии ученых степеней и званий, научных трудов;
- сведения о предыдущей трудовой деятельности;
- сведения, касающиеся владения имуществом;
- уровень получаемых доходов и их источники.

Указанный перечень не является окончательным, к нему можно отнести и иные сведения, имеющие отношение к трудовой деятельности, обозначаемой в заключаемом договоре с сотрудником, а также иные устные или документально оформленные данные, имеющие отношение к конкретной личности.

При этом следует отметить, что далеко не все перечисленные персональные данные необходимы работодателю для оформления трудовых отношений. Должны учитываться и запрашиваться только те сведения и документы, без которых невозможно провести какие-либо проверочные мероприятия для оформления на работу или исполнения работником его профессиональных обязанностей.

Необходимо неукоснительно соблюдать права граждан на неприкосновенность частной жизни и конфиденциальность персональных данных, закрепленные в ст. 23, 24 Конституции РФ и других федеральных законах.

Для отдельных категорий работников к персональным данным относятся также сведения, необходимые в ряде случаев работодателю для возникновения трудовых отношений в определенной сфере деятельности, которые определяются рядом нормативно-правовых актов:

- о наличии сведений о судимости, неснятой или непогашенной судимости, уголовного преследования за совершение умышленного преступления;
- о признании лица недееспособным (ст. 331 ТК РФ);
- о лишении лица права заниматься определенной деятельностью (педагогической) при наличии приговора суда (ст. 331 ТК РФ);
- о наличии у лица заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым соответствующим федеральным органом исполнительной власти, или заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей (ст. 331 ТК РФ), закон РФ от 11 марта 1992 года № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»);
- об отсутствии профессиональной подготовки для работы в качестве охранника либо привлечения к административной ответственности;
- о лишении лица права занимать должности в органах местного самоуправления, на государственной службе, либо заниматься охранной деятельностью при наличии приговора суда (Федеральный закон от 14 апреля 1999 года № 77-ФЗ «О ведомственной охране»);
- о постановке на учет в учреждениях органов здравоохранения по факту психического заболевания, алкоголизма или наркомании (ст. 52 Воздушного Кодекса Российской Федерации);
- о прохождении отдельной категории лиц (военнослужащие, сотрудники органов внутренних дел и др.) обязательной государственной дактилоскопической регистрации (ст. 9 Федерального закона от 25 июля 1998 года № 128-ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации»);
- медицинские заключения о необходимости перевода работника на другую работу (ст. 73 ТК РФ), перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
- медицинские заключения, представляемые в процессе трудовой деятельности в отношении работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта и др. (ст. 213 ТК РФ);
- медицинские заключения, предшествующие заключению трудового договора со спортсменами (ст. 348.3 ТК РФ);
- медицинские заключения о необходимости ухода за больным членом семьи в связи с установлением неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ);
- информация о наличии у работника двух и более иждивенцев, когда решается вопрос о преимущественном праве оставления на работе (ст. 179 ТК РФ и др.);

– сведения о ближайших родственниках при допуске работника к работе со сведениями, составляющими государственную тайну (Инструкция о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. постановлением Правительства РФ от 06 февраля 2010 года № 63);

– сведения о лице и его ближайших родственниках, полученных доходах и имуществе, принадлежащем на праве собственности (п. 8 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Документы, содержащие персональные данные работника, подразделяются следующим образом:

1. Документы, предоставляемые работником при устройстве на работу и заключении с ним трудового договора:

- паспорт;
- заявление о приеме;
- анкета, автобиография;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовая книжка;
- военно-регистрационные документы;
- документы об образовании, по квалификации и наличию специальных званий;
- свидетельство о заключении брака;
- свидетельства о рождении детей;
- справка с предыдущего места работы.

2. Документы, оформляемые работодателем:

- трудовой договор;
- приказы по личному составу;
- личная карточка работника.

Согласно Федеральному Закону о персональных данных, обработка персональных данных — это любое действие, выполняемое с персональными данными, включая сбор, регистрацию, систематизацию, накопление, хранение, обновление, модификацию, извлечение, использование, передачу, распространение, предоставление, доступ, деперсонализацию, блокировку, отмену, уничтожение персональных данных.

При обработке персональных данных работника работодатель обязан соблюдать основные требования:

1) обработку данных осуществлять исключительно в целях содействия работника в трудоустройстве;

2) всю информацию о персональных данных работника получать только у него самого (При невозможности этого данную информацию можно получить у третьих лиц с обязательным уведомлением работника и получением от него письменного согласия. При этом работнику необходимо сообщить о целях, источниках, характере и способах получения этих данных.);

3) не принимать и не производить обработку сведений о работнике, относящихся к категории специальных персональных данных;

4) не принимать и не производить обработку данных работника о его участии в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности;

5) не полагаться на данные работника, полученные только в результате их электронной обработки;

6) организовать необходимый контроль за защитой персональных данных работника от их неправомерного использования или утраты;

7) обеспечить ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также с их правами и обязанностями;

8) обеспечить работникам право на сохранение и защиту тайны;

9) совместно с работником вырабатывать меры защиты персональных данных.

К принципам обработки персональных данных относятся:

- законность целей и способов обработки данных;
- добросовестность;
- соответствие целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе;
- разделение данных с разными целями обработки;
- достоверность персональных данных, их достаточность для целей обработки;
- точность, актуальность;
- сроки хранения.

В соответствии со ст. 9 Закона о персональных данных, согласие работника на обработку его персональных данных, оформленное надлежащим образом в письменной форме, в случаях, предусмотренных законодательством, должно содержать:

1) фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

2) фамилию, имя, отчество, адрес представителя субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя (при получении согласия от представителя субъекта персональных данных);

3) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

4) цель обработки персональных данных;

5) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;

6) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу;

7) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

8) срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;

9) подпись субъекта персональных данных.

С 1 сентября 2025 г. введено требование оформлять согласие на обработку персональных данных отдельно от иных документов и информации, которые подтверждает или подписывает субъект данных. Это дает субъекту возможность более осознанно и конкретно выразить свою волю относительно обработки персональных данных. Повышение требований к ясности и информированности. Согласие должно быть конкретным, информированным, однозначным и сознательным.

Следует обратить внимание на то, что сохраняются случаи, когда согласие не требуется — например, при обработке данных работников для исполнения трудового договора или при защите жизни и здоровья. Однако и в этих случаях работодатели должны корректно оформлять свои процедуры и обеспечивать права работников на информацию.

Важно отметить и то, что согласие не должно быть автоматическим. Это означает, что субъект должен подписать письменный документ, который подтверждает его согласие на обработку персональных данных на определенный срок.

Согласие на обработку персональных данных может быть отозвано в любой момент. Для этого субъект должен оформить отзыв в той же форме и в том же порядке, что и само согласие. Отзыв согласия также может быть оформлен в письменной форме на бумажном носителе или в электронном виде.

В случае отзыва субъектом персональных данных согласия на их обработку, оператор имеет право продолжить обработку персональных данных без согласия субъекта при наличии соответствующих оснований. Например, если работник отзывает согласие на обработку персональных данных при увольнении, работодатель обязан уничтожить персональные данные, которые хранятся в информационной системе, например, на компьютере кадровика. При этом документы по личному составу продолжают храниться в установленном порядке в течение установленного срока.

§ 2. Учет, передача и хранение персональных данных работника

В соответствии с гл. 14 ТК РФ каждый работодатель обязан разработать и ввести в действие внутренний локальный нормативный акт, которым будет определяться порядок работы с персональными данными работников данной организации (получение, распространение, хранение, обработка, использование, уничтожение). Таким локальным актом является Положение о работе с персональными данными работников. Издание данного локального нормативного акта регламентировано п. 2 ч. 1 ст. 18.1 Закона о персональных данных.

Цель Положения заключается в гарантировании прав и свобод работника при обработке его персональных данных, а также определение круга лиц, отвечающих за недопущение утечки информации, за исполнение нормативных требований, регулирующих защищенность персональных данных.

Данное Положение, разработанное в соответствии с требованиями федеральных законов «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», «О персональных данных», постановлений Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 года № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации», от 06 июля 2008 года № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных», а также с правилами внутреннего трудового распорядка самой организации, должно содержать следующие разделы:

- общие положения (цели, для которых документ составлен, перечень самих персональных данных);
- основные понятия и состав персональных данных (документы сотрудников, содержащие их персональные данные);
- обработка персональных данных (условия, которые необходимо соблюдать при обращении с персональными данными);
- передача персональных данных (правила передачи и получения персональных данных, условия хранения);
- доступ к персональным данным (круг лиц, квалифицированных для получения и обработки информации);
- персональная ответственность за нарушение требований к обработке персональных данных и их защите (меры ответственности, предусмотренные ст. 90 ТК РФ).

Положение о персональных данных принимается работодателем единолично и вступает в силу на основании его приказа.

Обязательным условием является ознакомление с Положением как локальным нормативным актом, напрямую связанным с осуществлением работниками, в том числе и вновь принимаемыми, их трудовой деятельности (ч. 2 ст. 22, ст. 68 ТК РФ).

Подтверждается этот факт одним из способов:

- личной подписью в трудовом договоре;
- личной подписью в листе ознакомления к Положению;
- личной подписью в журнале ознакомлений с приказами и распоряжениями соответствующей организации.

Вместе с личной подписью сотрудника должны быть указаны: фамилия, имя, отчество, структурное подразделение, должность и дата.

Существуют два способа хранения сведений о работниках:

- на электронных носителях;
- на бумаге.

Основные документы, а также копии, содержащие личные данные работника, формируются и хранятся в личном деле.

Обеспечение хранения любых носителей персональных данных — будь то документы на бумаге, электронные файлы или иные физические/цифровые носители — требует введения мер по ограничению доступа к ним. Для достижения этой цели применяются специализированные технические и организационные решения: выделенные помещения, сейфы, специально предназначенные шкафы, маркированные папки, а также защищенные паролем электронные базы данных.

Доступ к электронным форматам персональных данных сотрудников должен быть строго регламентирован: он разрешается исключительно уполномоченным лицам и только в рамках исполнения ими конкретных служебных обязанностей. Запрос конфиденциальной информации без специального, предварительно оформленного разрешения доступен лишь ограниченному перечню должностных лиц.

В соответствии со ст. 87 ТК РФ, работодатель обладает правом самостоятельно устанавливать регламент в отношении хранения, передачи и использования персональных данных своих работников. Этот регламент должен быть формализован и закреплён в специальном внутреннем документе — Положении о персональных данных.

Право доступа к персональным данным имеют:

- работодатель;
- непосредственный руководитель работника;
- начальник отдела кадров;
- сотрудники отдела кадров.

При взаимодействии с документами, содержащими личную информацию сотрудников, особенно в рамках работы отдела кадров, необходимо неукоснительно соблюдать принцип конфиденциальности персональных данных. Для всех сотрудников, имеющих соответствующий допуск к работе с такими сведениями и непосредственно занимающихся их обработкой, в их должностных инструкциях (или регламенте) должны быть четко зафиксированы обязанности по обеспечению конфиденциальности. Кроме того, за невыполнение этих обязанностей должна быть предусмотрена соответствующая ответственность.

Конфиденциальность персональных данных выступает как обязательное условие для работодателя или любого иного лица, имеющего доступ к этой информации, в целях предотвращения их несанкционированного разглашения без согласия самого работника или при отсутствии иных законных оснований.

Под использованием персональных данных понимаются любые операции с ними, совершаемые лицом, уполномоченным на такую работу. Целью использования является принятие решений или совершение иных действий, которые влекут за собой юридические последствия для субъекта персональных данных (работника) либо оказывают влияние на его законные права и свободы.

Согласно ст. 3 Закона о персональных данных:

- распространение персональных данных — действия, направленные на передачу персональных данных или на ознакомление с этими данными определенного круга лиц;

– блокировка персональных данных — временная приостановка сбора, накопления, использования, распространения персональных данных, включая их передачу;

– уничтожение персональных данных — действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе (базе данных) (уничтожение материальных носителей персональных данных);

– обезличивание персональных данных — действия, в результате которых невозможно определить принадлежность личных данных конкретному лицу.

Передача персональных данных работника должна осуществляться работодателем в соответствии со ст. 88 ТК РФ. При этом необходимо соблюдать следующие основные требования:

– не сообщать персональные данные работника кому-либо без письменного его согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

– предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, об использовании данных лишь в целях, для которых они сообщаются;

– производить передачу данных сотрудника в пределах одной организации в соответствии с внутренним локальным нормативным актом, с которым сотрудник должен быть ознакомлен под подпись;

– предоставлять доступ к персональным данным сотрудников только лицам, специально уполномоченным на выполнение определенных функций с их стороны;

– не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением информации, касающейся вероятности того, что работник выполняет рабочую функцию.

Если требование о предоставлении личных данных работника поступает от государственного органа, основанием для передачи информации может служить письменный запрос, оформленный уполномоченным должностным лицом в строгом соответствии с установленным законодательством порядком. При этом запрещается предоставлять информацию о персональных данных по телефону.

Работодатель обязан вести детальный учет всего объема выданных персональных данных сотрудников. Этот учет должен включать регистрацию всех полученных запросов, фиксацию сведений о лице, инициировавшем запрос, точную дату передачи данных (либо дату официального уведомления об отказе в их предоставлении), а также перечень сведений, которые были переданы.

Если лицо, запрашивающее данные, не имеет законных полномочий на их получение, либо отсутствует письменное согласие самого работника, работодатель обязан отказать в передаче личных данных. В таком случае лицу, запросившему информацию, направляется письменное мотивированное уведомление об отказе.

Согласно ст. 89 ТК РФ, сам работник обладает правом свободного доступа к своим персональным данным, включая возможность получения их заверенных копий. При обращении бывшего сотрудника с запросом информации, касающейся его предыдущей трудовой деятельности и содержащей его личные данные, работодатель обязан предоставить надлежащим образом заверенные

подтверждающие документы не позднее, чем через три дня с момента получения письменного обращения.

При хранении персональных данных работников необходимо соблюдать следующие требования:

- хранение осуществлять не дольше, чем этого требуют цели обработки;
- прекращение обработки и хранения персональных данных работников (обязательность уничтожения либо обезличивания персональных данных) в случае достижения целей их обработки или утраты необходимости достижения таких целей (прекращения трудовых отношений с работником).

Защита личных данных работников должна рассматриваться в следующих аспектах:

- в качестве гарантий, закрепленных в трудовом законодательстве, которое представляет собой свод правил, регулирующих отношения, связанные с персональными данными работника;
- как система организационно-правовых мер, направленных на реализацию законодательных положений и выражение политики работодателя в этой области;
- как соблюдение права работника на защиту своих личных данных.

Для осуществления гарантии защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право:

- на полную информацию о своих личных данных и обработки таких данных;
- свободный доступ к своим данным, включая право на получение копий любого документа;
- самостоятельный выбор представителей для защиты их личных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, самостоятельный выбор медицинского работника;
- требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований законодательства;
- дополнение личных данных оценочного характера заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- информирование обо всех отработанных работодателем исправлениях или дополнениях в персональных данных работника, выявленных самим работником при проверке;
- обжаловать в суде любые незаконные действия или бездействие со стороны работодателя при обработке и защите его личных данных.

§ 3. Ответственность за нарушение правил защиты персональных данных работника

Для обеспечения конфиденциальности личной жизни каждого сотрудника в процессе сбора его персональных данных, критически важным является строгий контроль за законностью действий персонала, ответственного за получение, обработку и защиту этой информации. Необходимо также установить юридиче-

скую ответственность за любое нарушение правил работы с данными работников, согласно действующему законодательству.

Статья 90 ТК РФ устанавливает, что лица, виновные в нарушении порядка приема, обработки и защиты персональных данных сотрудников, могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предписанном федеральными законами. Уровень ответственности определяется степенью нанесенного ущерба.

Дисциплинарная ответственность: За несоблюдение установленных регламентов работы с персональными данными провинившийся сотрудник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, которое может выражаться в замечании, выговоре или увольнении.

В случае разглашения персональных данных сотрудником, ответственным за их обработку и защиту, трудовой договор с таким работником расторгается по инициативе работодателя на основании подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику, который ненадлежащим образом осуществлял хранение и сбережение конфиденциальной информации, а также к лицам, допустившим порчу или утрату этих сведений.

Виновные в таких нарушениях несут ответственность в рамках ст. 192–195 ТК РФ. Согласно ст. 192 ТК РФ, привлечение к дисциплинарной ответственности за совершенное правонарушение является правом, а не обязанностью работодателя. При назначении взыскания работодатель обязан учесть тяжесть проступка и сопутствующие обстоятельства. Следовательно, вместо увольнения работодатель вправе ограничиться выговором или замечанием.

Права и обязанности работника, имеющего доступ к персональным данным коллег, определяются его должностными инструкциями, условиями трудового договора и внутренними локальными актами, регламентирующими его профессиональные функции.

Материальная ответственность: Работник, виновный в разглашении персональных данных других сотрудников, несет полную материальную ответственность за причиненный ущерб (согласно п. 7 ст. 243 ТК РФ). Кроме того, в соответствии со ст. 232 и 233 ТК РФ, ответственность наступает, если ненадлежащее обращение с персональными данными повлекло за собой материальный ущерб для пострадавшего лица.

Административная ответственность в случае нарушения требований по защите персональных данных регламентируется ст. 13.11 КоАП РФ и влечет за собой наложение штрафа в виде предупреждения или административного штрафа на граждан, должностных и юридических лиц.

Согласно ст. 13.11 КоАП РФ административная ответственность будет предусмотрена:

- за обработку персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, или за обработку данных, несовместимую с целями сбора;

- обработку персональных данных без письменного согласия самого лица в случаях, когда такое согласие должно быть получено, если эти действия не

содержат уголовно наказуемого деяния, либо обработку персональных данных с нарушением установленных законодательством правил;

- непредставление субъекту персональных данных запрашиваемой им информации, касающейся обработки его личных данных;

- невыполнение лицом, уполномоченным на работу с персональными данными, в течение сроков, установленных законом, требований субъекта персональных данных к их блокированию или уничтожению, если эти данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконными;

- несоблюдение лицом условий, обеспечивающих безопасность персональных данных при хранении материальных носителей, если это повлекло за собой незаконный или случайный доступ к личным данным, их уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение или другие незаконные действия, при отсутствии признаков совершения уголовного преступления;

- несоблюдение лицом, уполномоченным работать с персональными данными, в качестве государственного или муниципального органа, обязанности по обезличиванию персональных данных или несоблюдение требований, или методов, установленных для анонимизации персональных данных;

- действия (бездействие) оператора, повлекшие неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) информации, включающей персональные данные более одной тысячи идентификаторов.

В 2024 году ст. 13.11 КоАП РФ была дополнена ч. 10, предусматривающей административную ответственность за невыполнение или несвоевременное выполнение оператором обязанности уведомлять Роскомнадзор о намерении осуществлять обработку персональных данных.

Согласно ст. 13.14 КоАП РФ административная ответственность будет предусмотрена за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом, лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, и влечет наложение административного штрафа на граждан и должностных лиц.

Статья 5.39 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа на должностных лиц за неправомерный отказ в предоставлении гражданину, и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено законодательством, а также несвоевременное ее предоставление или предоставление заведомо ложной информации.

Нарушение права на неприкосновенность частной жизни может повлечь за собой и гражданско-правовую ответственность, тесно связанную с понятием нематериального ущерба. Если в результате действий, посягающих на личные неимущественные права или иные нематериальные блага гражданина (а также в других случаях, установленных законом), ему был причинен моральный вред (выражающийся в физических или нравственных страданиях), суд вправе обязать виновное лицо выплатить денежную компенсацию за этот ущерб.

Согласно ст. 150 ГК РФ, к числу неотчуждаемых нематериальных благ, подлежащих правовой защите, относятся: личная неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, а также личная и семейная тайна.

Что касается материальной ответственности, то лицо, ответственное за утрату или повреждение носителей информации, содержащих личные данные сотрудников, подлежит ответственности согласно ст. 238 ТК РФ. При этом следует учитывать, что условия о несении такой материальной ответственности должны быть обязательно зафиксированы в трудовом договоре с данным работником.

Уголовная ответственность за преступление, повлекшее серьезные или тяжкие последствия, а именно нарушение неприкосновенности частной жизни, предусмотрена ст. 137 УК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 137 УК РФ за 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, лицо может быть привлечено к ответственности в виде штрафа, обязательных работ, исправительных работ, принудительных работ, ареста или лишения свободы.

Часть 2 ст. 137 УК РФ содержит квалифицированный состав этого преступления. Квалифицирующим признаком выступает использование лицом служебного положения. Наказание при таких условиях соответственно существенно выше.

Следует иметь в виду, что согласно Конституции России понятие «частная жизнь» включает в себя: жизнь человека в сфере семейных, бытовых, личных и интимных отношений, не подлежащих контролю со стороны государства, общественных организаций, граждан; свободу уединений, размышлений, общения с другими людьми, свободу выражения мнений, домашнюю тайну, дневники, другие личные заметки, переписку, другую почту, телеграф и другие сообщения, телефонный контент и другие переговоры; секрет усыновления, гарантированную возможность доверить свои личные тайны врачу, адвокату, нотариусу, не опасаясь их разглашения¹.

В соответствии со ст. 140 УК РФ за неправомерный отказ должностного лица в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан, лицо может быть привлечено к ответственности в виде штрафа, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет.

27 ноября 2024 года Уголовный кодекс Российской Федерации был дополнен статьей 272.1, устанавливающей ответственность за незаконные использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), сбор и хранение компьютерной информации, содержащей персональные данные, полученной

¹ Конституция Российской Федерации : Науч.-практ. коммент. / [Абова Т.Е. и др.] ; Под ред. и со вступ. ст. Б.Н. Топорнина. - 3. изд., перераб. и доп. - Москва : Юристъ, 2003. С. 150.

путем неправомерного доступа к средствам ее обработки, хранения или иного вмешательства в их функционирование либо иным незаконным путем.

Таким образом, законодательство о защите персональных данных работника постоянно развивается и совершенствуется. Представляется, что наилучшего результата в этой области можно достичь только путем интеграции технического и правового регулирования.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятия персональных данных работника.
2. Перечислите категории персональных данных.
3. Какие сведения относятся к персональным данным работника?
4. Какие требования обязан соблюдать работодатель при обработке персональных данных работника?
5. Что относится к принципам обработки персональных данных?
6. Из каких разделов состоит Положение о работе с персональными данными работников?
7. Какие виды ответственности применяются за нарушение правил защиты персональных данных работника?

Глава 7. Трудовой договор

§ 1. Понятие и стороны трудового договора

Принцип свободы труда, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ, лежит в основе договорного метода возникновения трудовых отношений и служит юридической гарантией свободы трудового договора.

Трудовой договор, представляя собой юридический факт, порождающий правовую связь между работником и работодателем, выступает в качестве правовой формы, модели и индивидуального регулятора трудовых отношений, а также служит юридической базой для их дальнейшего существования и развития.

Правовые нормы о трудовом договоре образуют правовой институт, который является центральным институтом отрасли трудового права.

Легальное определение понятия трудового договора содержится в ст. 56 ТК РФ — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Наряду с тем, что в определении понятия трудового договора закреплены такие черты, как добровольность, обоюдность волеизъявления сторон при его заключении, возмездный характер, данное определение позволяет отличить трудовой договор от иных договоров, связанных с применением труда, прежде всего гражданско-правовых договоров (договора подряда, договора возмездного оказания услуг, договора поручения и других).

Основные признаки трудового договора, отличающие его от гражданско-правового договора, следующие:

- во-первых, предметом трудового договора является выполнение трудовой функции, то есть процесс труда, а не его результат;
- во-вторых, исполнение обязанностей по трудовому договору носит длящийся характер и не прекращает его действие в отличие от гражданско-правового договора;
- в-третьих, выполнение трудовой функции по трудовому договору предполагает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, который не устанавливается при выполнении работ по гражданско-правовому договору.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании заключенного с ним трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Следует отметить, что в юридической литературе высказано мнение о возникновении трудовой правосубъектности у физического лица в полном объеме по достижении им шестнадцати лет, в связи с чем законодатель установил этот возраст в качестве общего правила, определив, что именно в шестнадцать лет любое лицо достигает того уровня интеллектуальной и волевой зрелости, который позволяет ему приобретать и самостоятельно осуществлять трудовые

права и обязанности, нести юридическую ответственность за свои действия в рамках трудового правоотношения¹.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя — юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федераль-

¹ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. С. 135.

ными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

§ 2. Содержание трудового договора

Как известно, содержание договора составляют взаимные права и обязанности его сторон. Однако в ст. 57 ТК РФ законодатель перечисляет не только условия, но и реквизиты трудового договора, к которым относятся:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор условиями являются:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к нему либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре по соглашению сторон могут предусматриваться дополнительные условия, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Так, при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании

может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

§ 3. Заключение трудового договора и оформление приема на работу

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданной в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановле-

ниями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (например, медицинского заключения, справки о доходах и др.). Так, обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В соответствии с ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ в сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

– с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

– в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

– при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, 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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. В соответствии со ст. 64 ТК РФ, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок, не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Дополнительные условия установлены при заключении трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.

Так, граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прием на работу оформляется трудовым договором.

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Вместе с тем аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоря-

жения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

§ 4. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения:

- 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);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река — море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся

политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (например, согласно ст. 304 ТК РФ, трудовой договор между работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем).

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

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

§ 5. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора подразумевает как перевод на другую работу, так и изменение определенных сторонами условий трудового договора, которые по сроку действия могут быть постоянными или временными.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Временный перевод на другую работу представляет собой изменение трудового договора на определенный срок, по истечении которого трудовой договор продолжается на прежних условиях.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если

по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При временных переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Исходя из содержания ст. 72.1 ТК РФ можно выделить три вида постоянных переводов на другую работу:

- перевод у того же работодателя;
- перевод к другому работодателю;
- перевод в другую местность вместе с работодателем.

Обычно инициатива на перевод работника на другую постоянную работу исходит от работодателя, вместе с тем инициатором перевода может выступать и сам работник. В этом случае работник обращается с просьбой о переводе, которую работодатель вправе, но не обязан удовлетворять. Однако из этого правила предусмотрены исключения, когда требование работника о переводе является обязательным для работодателя. Например, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы 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 (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую

имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю возможен по письменной просьбе работника либо с его письменного согласия. Для этого необходимо, чтобы работник был в письменной форме приглашен на работу другим работодателем, а прежний работодатель дал свое согласие на такой перевод. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Перевод работника на работу в другую местность вместе с работодателем не подразумевает смены работодателя или трудовой функции работника, но влечет изменение места жительства, в связи с чем допускается только с предварительного согласия работника. В случае отказа работника от такого перевода трудовой договор с ним прекращается по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

В отличие от перевода не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Однако при перемещении работника на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение следует учитывать ч. 4 ст. 57 ТК РФ, в соответствии с которой при заключении трудового договора стороны могут уточнить структурное подразделение и (или) рабочее место работника. В этом случае дополнительное условие о работе в определенном структурном подразделении или на определенном рабочем месте будет являться обязательным условием трудового договора и изменение этого условия необходимо рассматривать как перевод на другую работу, который возможен только по соглашению сторон¹.

Также следует иметь в виду, что запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ).

В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае, когда указанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ч. 2 п. 16) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

При наличии обстоятельств, являющихся основанием для отстранения работника от работы, перечисленных в ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

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

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Отстранение от работы по своей правовой природе является приостановлением на определенный срок трудового договора в части реализации работником своей трудовой функции в случаях и порядке, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами. При этом трудовые отношения работника и работодателя сохраняются¹.

§ 6. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами, и означает окончание его действия, поскольку с прекращением трудового договора прекращаются права и обязанности его сторон, предусмотренные как трудовым законодательством, так и трудовым договором.

В юридической литературе основания прекращения трудового договора классифицируются по различным критериям.

Так, в зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на три группы: во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ); во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 71, 72.1, 73, 74, 75, 79, 84 ТК РФ); в-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)².

Также все основания прекращения трудового договора, указанные в ст. 77 ТК РФ, можно классифицировать по юридическим фактам на действия и события. К событиям относятся истечение срока договора или окончание выполняемой работы (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), некоторые основания, предусмотренные в ст. 83 ТК РФ, относящиеся к не зависящим от воли сторон обстоятельствам (п.

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М. : Статут, 2009. С. 335.

² Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. – М. : Проспект, 2023. С. 266.

10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), но в большинстве случаев основания, предусмотренные законом, относятся к действиям¹.

Как правило, классификацию проводят на основе волевого критерия с учетом инициатора расторжения трудового договора.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

По соглашению сторон возможно прекращение любого трудового договора, то есть как заключенного на неопределенный срок, так и срочного до истечения срока его действия.

Данное основание прекращения трудового договора применяется в случаях, когда достигнуто взаимное волеизъявление работника и работодателя, причем не имеет значения, от какой именно стороны исходила инициатива прекратить трудовые отношения.

Конкретная дата прекращения действия трудового договора по соглашению сторон определяется самими сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника².

В соответствии со ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Для прекращения срочного трудового договора в связи с истечением его срока необходимо, чтобы любая из сторон (либо работник, либо работодатель) потребовала его прекращения.

Если работник по истечении срока трудового договора продолжает выполнять свою трудовую функцию, а работодатель своевременно не уволил работника, то договор считается заключенным на неопределенный срок (п. 2 ч. 1 ст. 77 и ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

¹ Трудовое право России : учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2023. С. 247.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 20) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

При истечении срочного договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок договора до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Однако продленный таким образом трудовой договор не перестает быть срочным. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора станет возможным в день окончания беременности.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ) применимо как в случае трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора до истечения срока его действия, и возможно в любое время и без указания причин для увольнения.

Однако в соответствии с УПК РФ в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Решение об увольнении в данном случае должно быть актом свободного волеизъявления работника. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то суду необходимо тщательно проверить доводы истца, на которого возлагается обязанность доказать подобное принуждение¹.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения 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.

Трудовое законодательство дифференцирует сроки предупреждения работодателя при увольнении работника по собственному желанию в зависимости от особенностей трудового договора. Так, если в период испытания работник изъявит желание уволиться по собственной инициативе, то он обязан предупредить работодателя об этом не позднее чем за три дня (ст. 71 ТК РФ). Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, при увольнении по собственному желанию обязан предупредить работодателя за три календарных дня (ч. 1 ст. 292 ТК РФ). Срок предупреждения работодателя работником, занятым на сезонных работах, составляет три календарных дня (ч. 1 ст. 296 ТК РФ). Руководитель организации при увольнении по собственному желанию

¹ Там же, подп. «а» п. 22.

обязан предупредить работодателя (собственника имущества организации, его представителя) о предстоящем увольнении не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

В соответствии со ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

– прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

– появления работника 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;

– разглашения 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;

– совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, уста-

новленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

– установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя¹;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) *утратил силу*;

¹ Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в ТК РФ в значении, определенном федеральным законом от 07.05.2013 № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами».

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с учетом продления этого срока на период временной нетрудоспособности работника;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Согласно ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. Срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после ознакомления.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под подпись не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а работника, занятого на сезонных работах, — не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный

срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ч. 3 ст. 292 ТК РФ).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 318 ТК РФ).

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную ниже-

стоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) должно быть обязательно подтверждено результатами аттестации.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке работодателем в совокупности с другими обстоятельствами.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обя-

зан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В случае увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ выходное пособие ему не выплачивается, если это не предусмотрено в коллективном договоре или в трудовом договоре (ст. 178 ТК РФ).

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. При этом личные и профессиональные качества увольняемых работников не имеют значения.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица другому лицу или другим лицам, в частности: при приватизации государственного или муниципального имущества, то есть при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, ее субъектов, муниципальных образований, в собственность физических 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 Российской Федерации и наоборот¹.

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается при условии, что работник уже имел дисциплинарное взыскание и повторно нарушил трудовую дисциплину, а наложенное на него ранее взыскание не было снято. Если же работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, но к нему меры дисциплинарного взыскания не применялись, то он не может быть уволен по данному основанию.

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) применяется вне зависимости от того, имел ли он до этого дисциплинарное взыскание. Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, предусмотренных п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004. № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ч. 3 п. 32) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Прогулом (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В соответствии со ст. 209 ТК РФ под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В тех случаях, когда работник находится в длительном прогуле, то есть при фактическом оставлении работы без намерения ее продолжить, днем увольнения следует считать последний день его работы в организации.

В случае разрешения спора о восстановлении на работе работника, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, если отсутствие работника на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем был нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких ситуациях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным¹.

Увольнение по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление работника 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 применяется вне зависимости от того, отстранялся ли работник от работы (ст. 76 ТК РФ), находясь в состоянии опьянения, а также в том случае, если работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, а на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению руководства организации должен был выполнять свою трудовую функцию².

В данном случае сам факт появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора с ним и для его увольнения независимо от того, когда это произошло – в начале, в конце или в середине рабочего дня.

Состояние опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом в соответствии со ст. 55 ГПК РФ. В случае отсутствия возможности провести медицинское обследование работника, в тот же день оформляется акт, в котором фиксируются время и место появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, перечисляются признаки такого опьянения, указываются свидетели, присутствовавшие при фиксации данного факта. Работодателю необходимо также получить письмен-

¹ Там же, п. 41.

² Там же, ч. 2 п. 42.

ное объяснение от работника по факту его нахождения в состоянии опьянения либо составить акт об отказе дать подобное объяснение.

Расторжение трудового договора по основанию, связанному с разглашением 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 (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), возможно, если работник был допущен к сведениям, составляющим охраняемую законом тайну, и сохранение такой тайны (кроме государственной) предусмотрено условием заключенного с работником трудового договора.

В случае оспаривания работником увольнения по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, что данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения¹.

За 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, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных наказаний.

Учитывая, что данная норма не уточняет, кто является субъектом права собственности на имущество, чужое по отношению к работнику, суды рассматривают в качестве чужого имущества любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Поскольку увольнение по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания, установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях².

Если за совершение указанного деяния назначено наказание, исключающее возможность продолжения работы, работник может быть уволен как по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81, так и по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Расторжение трудового договора за установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия

¹ Там же, п. 43.

² Там же, ч. 3 п. 44.

(несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), возможно, если установлена причинно-следственная связь между действиями работника и наступившими последствиями.

Следует иметь в виду, что обязанность работника соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда относится к числу основных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ). Обязанность соблюдения требований охраны труда распространяется на всех работников (ст. 214 ТК РФ), поэтому несоблюдение данной обязанности любым работником рассматривается как дисциплинарный проступок.

Увольнение за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним¹.

По общему правилу такими работниками являются лица, в отношении которых установлена полная материальная ответственность за вверенные им денежные или товарные ценности на основании законов или заключенных с ними специальных письменных договоров (ст. 242–245 ТК РФ).

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты доверия к ним и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой².

Утрата доверия со стороны работодателя должна основываться на объективных доказательствах вины работника в причинении материального ущерба или совершении незаконных действий. Если вина работника не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на наличие недостач, порчи вверенных ему ценностей и т. п.

Когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении работника в связи с утратой доверия на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения по данному основанию включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Расторжение трудового договора за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с про-

¹ Там же, ч. 1 п. 45.

² Там же, ч. 2 п. 45.

должением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), допускается в отношении тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью. Судебная практика к ним относит учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

Понятие аморального проступка рассматривается как виновное, противоправное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащие содержанию трудовых обязанностей и тем самым дискредитирующие служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующих работников¹.

Для применения к работнику п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не обязательно, чтобы аморальный проступок был совершен им на работе. Аморальное поведение может быть допущено работником, выполняющим воспитательные функции, в любое время и в любом месте, но оно должно быть доказано.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно в ситуациях, когда аморальный проступок совершен работником не по месту работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В этих случаях увольнение не является мерой дисциплинарного взыскания и не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (см. ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Вместе с тем при увольнении по данному основанию следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие сопутствующие обстоятельства.

Расторжение трудового договора в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), возможно при наличии следующих условий: было принято решение, признанное впоследствии необоснованным; работник действовал за пределами нормального производственного риска либо вообще не в соответствии с целями хозяйственной деятельности работодателя; необоснованное решение работника реально повлекло за собой имущественный ущерб работодателю (как действительный, так и в виде упущенной выгоды); имелась реальная возможность принятия иного решения, реализация которого не повлекла бы наступления имущественного ущерба².

¹ Гусов, К. Н. Основания прекращения трудового договора: учеб. пособие / К. Н. Гусов. — Москва : ВЮЗИ, 1985. — С. 56.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ч. 1 и 2 п. 48) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Таким образом, для увольнения по данному основанию достаточно того факта, что решение, принятое работником, обеспечило возможность либо послужило необходимым условием для причинения ущерба работодателю.

Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в отличие от п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится на основании оценки работодателем всех конкретных обстоятельств, при которых был совершен дисциплинарный проступок.

В частности, в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации¹.

Расторжение трудового договора в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) допускается, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, независимо от того, наступили ли какие-нибудь отрицательные последствия или нет.

Увольнение по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не является увольнением в порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности, так как проступок совершается на этапе заключения трудового договора до вступления работника в трудовые отношения.

Подложным может считаться как полностью фальсифицированный документ, так и документ, в котором фальсификации подверглись некоторые его элементы.

Увольнение по данному основанию следует отличать от прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил при приеме на работу (ст. 84 ТК РФ), при котором прекращение трудового договора осуществляется не по инициативе работодателя, а в связи с наличием объективных, не зависящих от воли сторон причин и при отсутствии вины работника.

Расторжение трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации в случаях, предусмотренных в трудовом договоре (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), предполагает, что при увольнении работника по данному основанию необходимо делать ссылку на соответствующий пункт его трудового договора.

К другим случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленным ТК РФ (п. 14 ч. 1 ст. 81), относятся дополнительные основания для прекращения трудового договора: с руководителем организации (ст. 278), с совместителем (ст. 288), с работником, работающим у работодателя-физического лица (ст. 307), с надомником (ст. 312), с дистанционным работником (ст. 312.8), с педагогическим работником (ст. 336), с работником, направленным для работы в представительстве Российской Федерации за грани-

¹ Там же, ч. 3 п. 49.

цей (ст. 341), с работником религиозной организации (ст. 347), со спортсменом (ст. 348).

Необходимо иметь в виду, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

В ст. 83 ТК РФ объединены все основания прекращения трудового договора по объективным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в качестве которых может выступать инициатива третьих лиц в лице компетентных органов государства.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя-физического лица, а также признание судом работника либо работодателя-физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя-физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполно-

мочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) *утратил силу*;

13) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) касается всех случаев призыва работника на действительную срочную военную службу, зачисление его в кадры Вооруженных сил Российской Федерации, в военные училища или другие военные учебные заведения. Юридическим актом, лежащим в основе прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, является решение военного комиссариата о призыве на военную или альтернативную гражданскую службу.

Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) допускается при условии невозможности перевода работника, принятого на место незаконно уволенного работника, с его согласия на другую работу.

При этом под другой работой понимается любая работа, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья, и которую он способен выполнять в силу имеющейся у него квалификации.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) допустимо в случаях досрочного проведения конкурса (выборов), если это предусмотрено нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок проведения конкурсного избрания (выборов) на должность или переноса проведения конкурса (выборов) на более позднюю дату после истечения срока действия трудового договора.

При этом не имеет значения, баллотировался ли работник, занимавший по трудовому договору конкурсную (выборную) должность в организации, на данную должность и не получил необходимого числа голосов или отказался

участвовать в конкурсе (выборах) и, соответственно, не был включен в число кандидатов.

Следует отметить, что существует точка зрения, в соответствии с которой решение о неизбрании (как, впрочем, и об избрании) работника на должность в установленном порядке следует рассматривать как непосредственное волеизъявление организации-работодателя, и поэтому вряд ли может рассматриваться как обстоятельство, не зависящее от воли работодателя¹.

В случае прекращения трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), приказ об увольнении работника издается не ранее вступления в законную силу приговора суда. Однако днем увольнения по этому основанию считается последний день работы.

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 (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), допускается в случае установления факта полной нетрудоспособности работника специализированными государственными органами, осуществляющими медико-социальную экспертизу.

Основанием для прекращения трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя-физического лица, а также признание судом работника либо работодателя-физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) является свидетельство о смерти, выдаваемое органом записи актов гражданского состояния в установленном порядке.

Порядок и правовые последствия признания гражданина безвестно отсутствующим или умершим устанавливаются гражданским законодательством.

В соответствии со ст. 42 ГК РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания.

Согласно 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 гражданин пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, – в течение шести месяцев.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

¹ Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2013. С. 323.

Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), применимо только к тем договорам, по которым невозможно их исполнение при наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией (ст. 3.11 КоАП РФ) или иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), применяется в связи с тем, что данное административное наказание лишает работника права продолжать замещать определенные должности и выполнять свои обязанности, обусловленные трудовым договором, например, замещать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет) и т. д.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет.

Иным административным наказанием, исключающим возможность продолжения прежней работы, является, в частности, административный арест (ст. 3.9 КоАП РФ).

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия, приостановлением действия на срок более двух месяцев или лишением 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 (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), применяется, в частности, в случае лишения работника специального права (ст. 3.8 КоАП РФ).

Прекращение трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), применяется только в случае прекращения допуска работника к государственной тайне, основания и порядок которого устанавливаются Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне».

Прекращение трудового договора в связи с отменой решения суда или отменой (признанием незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) применяется в случае отмены вышестоящим судом решения суда о восстановлении работника на работе или вынесения судом первой инстанции нового решения по существу спора.

Прекращение трудового договора с восстановленным работником по данному основанию производится и в случае, когда решение государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе признается решением су-

да незаконным или государственная инспекция труда сама отменяет свое ранее принятое решение.

Прекращение трудового договора в связи с возникновением установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) применимо в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Ограничение на занятие трудовой деятельностью в перечисленных областях установлено для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

К случаям прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, ст. 84 ТК РФ относит:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об администра-

тивных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

– заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В перечисленных случаях возникает ситуация, когда изначально трудовой договор был заключен в противоречии с законом, поскольку его стороной стал ненадлежащий субъект, который не должен быть стороной данного трудового договора.

В этой связи, например, также следует расторгать трудовой договор, заключенный путем фактического допуска к работе лица, не достигшего установленного возраста приема на работу.

Так, согласно ст. 47 УК РФ лишение права занимать определенные должности (например, на государственной службе, в органах местного самоуправления) или заниматься определенной деятельностью (например, медицинской, педагогической) устанавливается судом на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет – в качестве дополнительного.

В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 ТК РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 84 ТК РФ).

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается (ч. 2 ст. 84 ТК РФ).

§ 7. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, в частности о сумме заработка за два предшествующих года, сведения о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, справку о доходах и суммах налога физического лица, которая выдается вместо формы 2-НДФЛ, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ч. 1 ст. 62 ТК РФ).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по

основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью — при ее наличии у работодателя).

§ 8. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел¹

Правоотношения на службе в органах внутренних дел между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, заключенного в соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»², в результате:

- 1) поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса;
- 2) зачисления в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме по результатам прохождения вступительных испытаний;
- 3) назначения на должность в органах внутренних дел;
- 4) восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Контракт – соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел.

С точки зрения правовой природы контракт можно определить как комплексный административный договор с трудовым элементом, влекущий установление, изменение и прекращение служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел³.

¹ Далее – «контракт».

² Далее – Закон о службе в органах внутренних дел.

³ Афанасьев А. В. Контракт о службе в органах внутренних дел: понятие, правовая природа // Кодекс info. – 1999, № 7. – С. 24.

В контракте указываются дата и место его заключения, наименование федерального органа исполнительной власти, должность, фамилия, имя, отчество руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, фамилия, имя, отчество гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, либо должность, специальное звание, фамилия, имя, отчество сотрудника органов внутренних дел, являющихся сторонами контракта, и другие необходимые сведения о сторонах контракта.

Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Так, руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель обязуется гражданину, поступающему на службу в органы внутренних дел, и сотруднику органов внутренних дел обеспечить прохождение службы в органах внутренних дел в соответствии с Законом о службе в органах внутренних дел, своевременно и в полном объеме выплачивать сотруднику денежное довольствие и предоставлять ему социальные гарантии.

В свою очередь, гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел, и сотрудник органов внутренних дел при заключении контракта обязуются выполнять служебные обязанности в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией) и соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения.

В контракте также предусматриваются следующие условия:

1) неразглашение сотрудником органов внутренних дел сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны);

2) обязательство гражданина или сотрудника органов внутренних дел проходить службу в органах внутренних дел по окончании обучения в образовательной организации высшего образования или научной организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не менее срока, установленного срочным контрактом, заключенным с ним, если обучение осуществлялось за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

3) иные условия, не ухудшающие положение сотрудника органов внутренних дел по сравнению с положением, установленным Законом о службе в органах внутренних дел.

В контракте, заключаемом с гражданином или сотрудником органов внутренних дел, поступающими в образовательную или научную организацию федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме или для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук, предусматриваются:

1) указание на обязательство Российской Федерации обеспечить получение гражданином или сотрудником органов внутренних дел профессионального образования по профессии, специальности или направлению подготовки, необходимым для замещения соответствующей должности в органах внутренних дел;

2) указание на запрещение привлекать курсанта, слушателя образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, не достигших возраста 18 лет, к выполнению задач, связанных с угрозой для их жизни или здоровья;

3) обязательство гражданина заключить контракт о последующей службе в органах внутренних дел или обязательство сотрудника проходить службу в органе внутренних дел, направившем его на обучение, на период:

а) не менее пяти лет – по окончании образовательной организации высшего образования или научной организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

б) не менее трех лет – после отчисления из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не ранее чем с третьего курса по основаниям, не препятствующим прохождению службы в органах внутренних дел;

в) не менее двух лет – при получении высшего образования по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в адъюнктуре по очной форме в образовательной или научной организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

г) не менее пяти лет – при приеме на обучение по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в адъюнктуре по очной форме в образовательной или научной организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в год получения высшего образования предыдущего уровня в образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

4) форма обучения;

5) условия прохождения практики в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел;

6) обязанность сотрудника в случаях, предусмотренных Законом о службе в органах внутренних дел, возместить федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел затраты на его обучение.

В контракт, заключаемый с сотрудником органов внутренних дел, назначенным на должность в органах внутренних дел, по которой предусмотрена ротация, включается положение о возможности перевода сотрудника в установленном порядке на иную равнозначную должность, в том числе в другую местность, а в случае его отказа – о возможности перевода в установленном порядке на нижестоящую должность или увольнения со службы в органах внутренних дел.

В случае заключения срочного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного контракта в соответствии с Законом о службе в органах внутренних дел и Законом о полиции.

В контракте предусматривается ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение служебных обязанностей и взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Запрещается требовать от сотрудника органов внутренних дел выполнения обязанностей, не установленных контрактом и должностным регламентом

(должностной инструкцией), за исключением случаев, предусмотренных Законом о службе в органах внутренних дел и Законом о полиции.

С гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел, заключается первый контракт.

Контракт может заключаться на неопределенный срок или на определенный срок.

Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, за исключением случаев, установленных Законом о службе в органах внутренних дел.

Срочный контракт заключается в случаях, когда правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом замещаемой должности в органах внутренних дел или условий прохождения службы, если иное не предусмотрено Законом о службе в органах внутренних дел.

Контракт на определенный срок¹ заключается:

1) с гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел для замещения должности в органах внутренних дел, – на четыре года²;

2) с гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с Законом о службе в органах внутренних дел или другими федеральными законами сохраняется должность в органах внутренних дел, – на период отсутствия сотрудника;

3) с гражданином, поступающим в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, – на период обучения с обязательством заключить контракт о последующей службе в органах внутренних дел в порядке, установленном ст. 23 Закона о службе в органах внутренних дел;

4) с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в образовательную организацию или научную организацию федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, – на период обучения и обязательной последующей службы в органе внутренних дел, направившем сотрудника на обучение, в порядке, установленном ст. 23 Закона о службе в органах внутренних дел;

5) с сотрудником органов внутренних дел при переводе для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук в образовательную организацию или научную организацию федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел – на период подготовки и защиты диссертации один раз за весь период службы;

6) с сотрудником органов внутренних дел, изъявившим желание заключить новый срочный контракт по окончании срока действия предыдущего

¹ Далее – срочный контракт.

² Срочный контракт, предусмотренный этим пунктом, считается заключенным на неопределенный срок, если за два месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть контракт.

срочного контракта, – на период, определяемый по соглашению сторон, но не менее чем на один год;

7) с сотрудником органов внутренних дел, на которого на срок более шести месяцев руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем возлагается выполнение специальных задач либо задач в особых условиях, – на период выполнения специальных задач либо задач в особых условиях¹;

7.1) с гражданином, ранее проходившим службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, и поступающим на службу в органы внутренних дел для выполнения специальных задач либо задач в особых условиях, – на срок до одного года;

8) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность руководителя (начальника) территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел из числа должностей высшего начальствующего состава, – на период замещения должности в органах внутренних дел;

9) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность в представительстве федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, находящемся за пределами территории Российской Федерации, – на период замещения должности в органах внутренних дел;

10) с сотрудником органов внутренних дел, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, – на период, определяемый в соответствии со ст. 88 Закона о службе в органах внутренних дел;

11) с гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел по результатам конкурса – на пять лет;

12) в иных случаях, предусмотренных Законом о службе в органах внутренних дел.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами контракта. Один экземпляр контракта передается сотруднику органов внутренних дел, другой хранится в его личном деле.

Приложениями к контракту могут являться документы, относящиеся к прохождению службы в органах внутренних дел, подписанные сторонами контракта.

С гражданином, поступающим в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, не достигшим возраста восемнадцати лет,

¹ Заключение срочного контракта, предусмотренного этим пунктом, возможно как с освобождением сотрудника органов внутренних дел от замещаемой должности в органах внутренних дел, так и без такового. В случае освобождения сотрудника от замещаемой должности после прекращения указанного контракта ему предоставляется для замещения другая должность в органах внутренних дел, но не ниже ранее замещавшейся.

контракт заключается с письменного согласия его законных представителей (родителей, усыновителей, опекунов, попечителей).

Примерная форма контракта в настоящее время установлена приказом МВД России от 01 февраля 2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Контракт вступает в силу со дня, определенного приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя о назначении гражданина на должность в органах внутренних дел, если иное не предусмотрено Законом о службе в органах внутренних дел.

В случае если после заключения контракта сотрудник органов внутренних дел назначается на иную должность в органах внутренних дел, перезаключение контракта, заключенного на неопределенный срок, не требуется. Назначение оформляется соответствующим приказом на основании выраженного в письменной форме (рапорте) согласия или ходатайства сотрудника. В этом случае в контракт вносятся соответствующие изменения.

Для гражданина, поступившего на службу в органы внутренних дел, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности в органах внутренних дел, на замещение которой он претендует, устанавливается испытание на срок от двух до шести месяцев, за исключением случаев, установленных ч. 9 и 10 ст. 24 Закона о службе в органах внутренних дел.

При поступлении на службу в органы внутренних дел и назначении на должность, при замещении которой присваивается специальное звание полиции, установление испытания на срок менее трех месяцев не допускается.

Сотрудник органов внутренних дел, проходящий испытание, назначается на соответствующую должность в органах внутренних дел, выполняет служебные обязанности и пользуется правами в соответствии с замещаемой должностью в органах внутренних дел и условиями контракта.

Сотруднику органов внутренних дел, проходящему испытание, до успешного завершения профессионального обучения по программам профессиональной подготовки в целях приобретения им основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, не разрешаются ношение и хранение огнестрельного оружия и специальных средств.

Запрещается привлекать такого сотрудника к участию в мероприятиях, если может возникнуть угроза его жизни либо если его самостоятельные действия в силу профессиональной неподготовленности могут привести к нарушению, ущемлению прав, свобод и законных интересов граждан.

Сотрудник органов внутренних дел, проходящий испытание, наряду с выполнением основных обязанностей и поручений по должности проходит индивидуальное обучение по месту службы под руководством непосредственного руководителя (начальника) и наставника из числа опытных сотрудников органов внутренних дел, назначаемого приказом уполномоченного руководителя.

Порядок организации индивидуального обучения сотрудника органов внутренних дел, проходящего испытание, изучения его личных и деловых ка-

честв и порядок оценки результатов индивидуального обучения такого сотрудника устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. В период прохождения испытания осуществляется дальнейшее изучение личных и деловых качеств такого сотрудника.

Не позднее чем за 14 дней до окончания срока испытания непосредственный руководитель (начальник) сотрудника органов внутренних дел, проходящего испытание, подготавливает заключение в письменной форме о выполнении таким сотрудником служебных обязанностей в период прохождения испытания. Это заключение после ознакомления с ним такого сотрудника представляется уполномоченному руководителю на утверждение.

Заключение, указанное в ч. 5 ст. 24 Закона о службе в органах внутренних дел, должно содержать одну из следующих рекомендаций:

- 1) о признании сотрудника органов внутренних дел, проходящего испытание, выдержавшим испытание;
- 2) о признании сотрудника органов внутренних дел, проходящего испытание, не выдержавшим испытание.

На основании заключения, указанного в ч. 5 ст. 24 Закона о службе в органах внутренних дел, уполномоченный руководитель не позднее чем за три дня до окончания срока испытания принимает одно из следующих решений:

- 1) о дальнейшем прохождении сотрудником органов внутренних дел, выдержавшим испытание, службы в органах внутренних дел;
- 2) о расторжении с сотрудником органов внутренних дел, не выдержавшим испытание, контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел.

В срок испытания не засчитывается период профессионального обучения сотрудника органов внутренних дел по программам профессиональной подготовки в целях приобретения им основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей.

Увеличение срока испытания на период профессионального обучения такого сотрудника по программам профессиональной подготовки в целях приобретения им основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, оформляется приказом уполномоченного руководителя.

Испытание не устанавливается:

- 1) для граждан, назначаемых на должности высшего начальствующего состава;
- 2) для граждан, поступающих в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме;
- 3) для граждан, назначаемых на должности по результатам конкурса;
- 4) для граждан, с которыми заключается срочный контракт в соответствии с п. 7.1 ч. 5 ст. 22 Закона о службе в органах внутренних дел (ч. 9 ст. 24 Закона о службе в органах внутренних дел).

По решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя испытание может не

устанавливаться для граждан, замещавших должности в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органах или подразделениях, а также для граждан, ранее проходивших службу в иных федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий (ч. 10 ст. 24 Закона о службе в органах внутренних дел).

В случаях приостановления службы в органах внутренних дел, предусмотренных ст. 37 Закона о службе в органах внутренних дел, действие контракта также приостанавливается.

Контракт утрачивает силу со дня прекращения сотрудником органов внутренних дел службы в органах внутренних дел, заключения с ним нового контракта, а также в иных случаях, предусмотренных Законом о службе в органах внутренних дел.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие, характерные признаки и значение трудового договора.
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Раскройте содержание трудового договора и дайте классификацию его условий?
4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
5. Перечислите юридические гарантии, установленные при заключении трудового договора.
6. Каковы виды трудовых договоров?
7. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
8. Что понимается под изменением трудового договора, переводом на другую работу, перемещением?
9. Охарактеризуйте виды постоянных переводов на другую работу.
10. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
11. Каковы цели и условия временных переводов на другую работу?
12. Что означает и в каких случаях допускается отстранение работника от работы?
13. Дайте классификацию и характеристику общим основаниям прекращения трудового договора.
14. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Каковы основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?
17. Раскройте содержание контракта о прохождении службы в органах внутренних дел и сроки его заключения.

Глава 8. Рабочее время и время отдыха

§ 1. Понятие рабочего времени, нормы, виды, режимы и его учет

Право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию гарантируется ст. 37 Конституции России.

Хотя рабочее время и время отдыха — самостоятельные институты трудового права, их нормы не только тесно взаимосвязаны, но часто переплетаются, дополняют друг друга. По этой причине их правильнее рассматривать в единстве.

Рабочее время регулируется нормами трудового права путем закрепления его продолжительности, способов учета, а также видов и режимов.

Выделяют две основных функции регулирования рабочего времени и времени отдыха:

1) охранительная (достижение баланса между высокой продуктивностью рабочей силы и восстановлением трудовых способностей работников на отдыхе). Например, установление строгих лимитов непрерывной работы на посту и времени на отдых в течение смены, специальный учет экстремальных погодных условий (жара, мороз), сокращающий время непрерывного патрулирования;

2) производственная (высокие показатели в трудовой сфере, повышение производительности труда). Например, применение суммированного учета рабочего времени за длительный период (месяц, квартал, год) для профессий со сменным графиком, введение должности подменного охранника, который обеспечивает непрерывность охраны объекта во время перерывов и дней отдыха основного персонала.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время — это время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. Имеется указание на соблюдение при этом правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, ТК РФ и других нормативных правовых актов.

У государственных гражданских служащих, военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других подобных категорий лиц рабочее время — это время исполнения ими своих служебных обязанностей (служебное время).

Нормы рабочего времени — это то количество времени, которое работник должен отработать в определенный период (день, сутки, неделя, месяц, год).

Международный стандарт рабочего времени — Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю», 1935 г.¹; Рекоменда-

¹ Конвенция вступила в силу для СССР 23.06.1957 (указ Президиума ВС СССР от 04.06.1956 «О ратификации конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»).

ция МОТ № 116¹ и ТК РФ (ст. 91) устанавливают недельную норму рабочего времени – не более 40 часов.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» устанавливает порядок расчета нормы рабочего времени (продолжительность рабочей недели делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели конкретного месяца (в году), затем вычитается количество часов, на которое сокращается рабочее время накануне нерабочих праздничных дней).

Продолжительность рабочего дня зависит от вида рабочей недели: при 6-дневной — 6,66 часов, при 5-дневной — 8,0 часов.

В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) при этом не может превышать:

- для несовершеннолетних от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов;
- несовершеннолетних от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;
- школьников, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа;
- школьников, совмещающих в течение учебного года учебу с работой в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;
- инвалидов — в соответствии с медицинским заключением;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов;

– журналистов, актеров, работников телевидения — может устанавливаться локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Работа по совместительству не должна превышать 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени.

В предпраздничный день продолжительность рабочего дня сокращается на час. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК).

Виды рабочего времени

1. Нормальной продолжительности (не более 40 часов) (ст. 91 ТК РФ).

2. Сокращенное рабочее время нормальной продолжительности (ст. 92 ТК РФ) уменьшается на определенное количество часов в неделю (от 16 до 4) для отдельных категорий работников. Например, для несовершеннолетних до шестнадцати лет предусмотрена возможность работать не больше 24 часов в неделю, после шестнадцати и до восемнадцати лет — не более 35 часов. Столько

¹ Принята в г. Женева (Швейцария) 26.06.1962 на 46-й сессии Генеральной конференции МОТ.

часов в неделю могут трудиться инвалиды I и II группы. На вредных и опасных работах работники должны работать не более 36 часов в неделю.

Есть еще отдельная категория граждан, которым предусмотрено сокращенное время федеральными законами, это работники, труд которых связан с интенсивным интеллектуальным, нервным, физическим напряжением. К таким категориям относятся все работники воспитательных и образовательных учреждений (36 часов); у медицинских работников занятость может быть от 33 до 39 часов в неделю. Для женщин, которые трудятся в сельской местности, рабочая неделя составляет 36 часов.

Учащиеся образовательных организаций в возрасте до восемнадцати лет, которые работают в течение учебного года в свободное от учебы время, могут трудиться не более 12 часов (до шестнадцати лет) и не более 17,5 часов (от шестнадцати до восемнадцати лет) в неделю.

Сокращенное рабочее время для всех работников или отдельных категорий работников может устанавливать также работодатель.

3. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) устанавливается по соглашению между работником и работодателем следующим категориям работников по их просьбе:

- беременным женщинам;
- родителям, имеющим детей до четырнадцати лет и детей-инвалидов до восемнадцати лет;
- членам семьи, ухаживающим за больным членом семьи на основании медицинского заключения;
- инвалиды в соответствии с медицинскими рекомендациями.

На работников с неполным рабочим временем в полном объеме распространяется трудовое законодательство. Труд оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не отражается в трудовой книжке.

4. Ночное время (ст. 96 ТК РФ) — устанавливается с 22.00 до 6.00 часов. Ночное рабочее время не всегда совпадает со сменой (смена может быть, например, ночной или вечерней). Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (в связи с накапливающейся усталостью, обуславливающей опасность совершения ошибок).

Не сокращается продолжительность работы (смены) для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время:

- не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с действующим законодательством;

- допускаются с письменного согласия инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга

(супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Такая работа может быть запрещена работникам по состоянию здоровья, поэтому необходимо предоставлять работодателю соответствующее медицинское заключение. При этом работодатель обязан под подпись ознакомить работника с правом отказаться работать в ночное время.

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 в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете (сверх нормального числа рабочих часов за учетный период).

Такие работы могут производиться только по инициативе работодателя в соответствии со случаями, указанными в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ либо без таковых; с письменного согласия работника либо без него; с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или без учета его мнения. Но если работник увлечен и задержался на работе по собственной инициативе, то такая работа не будет считаться сверхурочной.

Случаи привлечения работника к сверхурочным работам без его письменного согласия и без учета мнения профсоюза:

- производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения аварии или стихийного бедствия;
- производство общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих работу систем водо- и газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- производство работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, в условиях чрезвычайных обстоятельств, (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии, эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

Случаи привлечения работника к сверхурочным работам с его письменного согласия, без учета мнения первичной профсоюзной организации:

- необходимость выполнить уже начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена до конца в течение рабочего времени, если ее невыполнение может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, третьих лиц, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

– производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

– неявка сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Работник может допускаться к сверхурочной работе с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Законом установлены ограничения для сверхурочных работ.

1) По кругу лиц:

– не допускается привлечение:

беременных женщин,

работников в возрасте до восемнадцати лет,

других категорий работников в соответствии с федеральным законом;

– допускается привлечение с письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

– инвалидов,

– женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

2) По продолжительности:

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 сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст. 99 ТК РФ). Основанием для привлечения работника к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. (С 2018 г. возможно письменное распоряжение работодателя¹.)

Сотрудники органов внутренних дел в необходимых случаях могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормы служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В таких случаях им выплачивается соответствующая компенсация.

Режим (регламент) рабочего времени — это распределение нормы рабочего времени в границах определенного календарного периода.

Компоненты режима рабочего времени:

1. Рабочая неделя (5-дневная с двумя выходными днями; 6-дневная с одним выходным днем; с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя).

2. Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

3. Продолжительность ежедневной работы (смены), время ее начала и окончания.

4. Время перерывов (их количество, продолжительность, время начала и окончания).

¹ Письмо Министерства по труду и социальному развитию РФ от 05 марта 2018 года № 14-2/В-149 Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Текст : электронный.

5. Число смен в сутки, чередование смен, рабочих и нерабочих дней.

Общая характеристика режима рабочего времени:

- может быть одинаковым для всех работников;
- может отличаться в разных структурных подразделениях;
- нельзя отождествлять с режимом работы организации (организация может функционировать круглосуточно, работники при этом работают посменно;
- устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должен противоречить действующему трудовому законодательству.

У работников транспортной сферы, отделений связи, аварийно-спасательных служб установлен специальный режим рабочего времени и времени отдыха, который определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст. 100 ТК РФ).

Кроме общего режима рабочего времени применяются и особые режимы.

Особый режим при сменной работе вводится, когда производственный процесс не может быть остановлен и превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (ст. 103 ТК РФ). Основная цель применения такого режима — эффективное использование оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Основанием для такой работы является график, то есть расписание выходов на работу каждого работника с указанием продолжительности смен и чередования времени на работу и отдых в течение суток, недели, месяца. При его формировании работодатель учитывает мнение представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ. Графики сменности должны быть доведены до работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В соответствии с трудовым законодательством запрещается работа в течение двух смен подряд.

Организация может установить двух-, трех-, четырехсменную работу. Смена может продолжаться 6, 8, 12 часов и 24 часа в сутки, поэтому, как правило, не совпадает с продолжительностью рабочего дня. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене.

Ненормированное рабочее время (ст. 101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Подобная работа не считается сверхурочной. Она компенсируется дополнительным оплачиваемым отпуском (не менее 3 календарных дней) (ст. 119 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Такая работа может быть предусмотрена и для одного работника. Обычно это лица, выполняющие управленческие или оперативные функции (генеральный директор, главный бухгалтер, водитель управляющего, диспетчер и т. п.).

Сотрудникам органов внутренних дел с ненормированным служебным днем предоставляется дополнительный отпуск (ч. 5 ст. 53 Федерального закона № 342-ФЗ¹). Закон это понятие не определяет, поэтому применяются нормы ТК РФ.

Согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный день — это особый режим, при котором сотрудники эпизодически привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности. Однако законодательство не конкретизирует, что такое «эпизодичность» и каков допустимый объем переработки, что создает правовую неопределенность.

В настоящее время ненормированный день напрямую по закону установлен только для руководителей из старшего и высшего начальствующего состава. Для остальных сотрудников он может вводиться отдельным приказом, если их должность включена в утвержденный МВД перечень. Продолжительность дополнительного отпуска различается: 10 дней для высшего состава, 9 — для старшего и 7 — для иных должностей².

Работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). В этом режиме начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня или смены определяются по соглашению между работником и работодателем. Как особая форма регламентации трудового распорядка, которая осуществляется с личным участием работника в установлении режима труда и отдыха в соответствии с его социально-бытовыми нуждами и личными интересами и с учетом интересов работодателя, этот вид деятельности осуществляется по так называемому гибкому (скользящему) графику. В таких отношениях заработная плата работнику платится за результат. Пример — IT-компания с круглосуточным графиком работы. В условиях дистанционного способа работы гибкий график может применяться для других работ³.

Максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в режиме гибкого графика в сутки не может быть более 10 часов, а время нахождения на рабочем месте с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы в ней, — не более 12 часов.

Скользящий график может применяться в разных компоновках с режимами рабочего времени и времени отдыха. Главное требование при этом — соблюдение годового баланса рабочего времени, рассчитанного из не более чем 40-часовой рабочей недели.

Составные части скользящего графика:

– «фиксированное время» — период, в течение которого работник обязан находиться на своем рабочем месте;

¹ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ от 05 декабря 2011 года. - № 49 (ч.1). - Ст. 7020.

² О дополнительном отпуске за ненормированный служебный день сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 14 декабря 2016 года № 842. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Текст : электронный.

³ Лютов Н. Л. Трудовое право в условиях больших вызовов / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. – М. : Проспект, 2023. С. 176.

- «переменное время» — время, в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- «перерывы для отдыха и питания» — не менее 30 минут и не более 2 часов в периоде «переменного времени», которые в рабочее время не засчитываются.

Режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ). Применяется на работах с разной интенсивностью труда в течение дня, причиной которого является особый характер труда отдельных работников (городской транспорт, организации связи, коммунального хозяйства, бытового обслуживания, зрелищные организации и т. п.). Например, особо активно работает городской транспорт в «часы пик», и заметно уменьшается в середине рабочего дня. Рабочий день в таких случаях может быть разделен на части.

Вахтовый метод (ст. 297–302 ТК РФ) — это особый режим работы, основанный на суммированном учете рабочего времени. Его применяют в случаях, когда место работы значительно удалено от места постоянного проживания работников или места нахождения работы и ежедневное возвращение работников домой невозможно или нецелесообразно.

Вахта — общий период, включающий период времени для выполнения работы на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты — не более 1 месяца, в исключительных случаях может быть увеличена работодателем до 3 месяцев (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов).

Продолжительность ежедневной работы при вахтовом методе не должна превышать 12 часов, а продолжительность междусменного отдыха с учетом обеденных перерывов не может быть меньше 12 часов.

В вахтовом методе используется суммированный учет рабочего времени. Рабочее время и время отдыха работников регламентируются графиком работы на вахте. При этом учитываются время в пути к месту работы и обратно, время работы и отдыха в конкретном календарном отрезке времени (месяц, квартал, год). Например, используется в добывающих отраслях (нефть, газ, руда) и капитальном строительстве, а также там, где существует дефицит местных трудовых ресурсов.

Режимы рабочего времени нельзя отождествлять с особенностями регулирования рабочего времени отдельных категорий работников (программисты, рыбаки, плавающий состав работников водного транспорта, авиадиспетчеры, преподаватели и др.).

Одна из обязанностей работодателя — ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Виды учета рабочего времени:

1. Поденный — продолжительность рабочего времени определяется внутренним распорядком или графиком без каких-либо отклонений за каждый день работы.

2. Недельный — продолжительность рабочей недели устанавливается графиком или внутренним распорядком в рамках каждой календарной недели

полным количеством рабочих дней. Он имеет место тогда, когда нормируется непосредственно рабочая неделя, а продолжительность ежедневной работы определяется расписанием (графиком) с соблюдением недельной нормы часов.

3. Суммированный — устанавливается норма рабочего времени на определенный учетный период (неделю, месяц, квартал, год). Учетный период не может превышать 1 года.

Нормальное число рабочих часов за определенный период считается исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. При неполном рабочем дне количество часов соответственно уменьшается. Переработка за отдельные дни и недели возмещается меньшим количеством рабочего времени в другое время.

Таким образом, достигается баланс рабочего времени. Проработанное сверх установленной нормы время считается переработкой, которая подлежит дополнительной оплате. Порядок введения учета суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Время, в течение которого работник осуществлял свои трудовые обязанности, отражается в таблице учета рабочего времени. Это первичный документ бухгалтерского учета, необходимый для расчета заработной платы и подтверждающий основания для ее начисления.

§ 2. *Время отдыха: понятие и виды*

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Право на отдых установлено п. 5 ст. 37 Конституции России и является одним из основных прав работников. Право на отдых обеспечивается установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков.

Право работника на отдых основано, кроме Конституции России, на Всеобщей декларации прав человека (ст. 24), Международном пакте «Об экономических, социальных и культурных правах» (ст. 7), Европейской социальной хартии 1996 года (ст. 2).

По мнению некоторых ученых-юристов, право на отдых — социальное право человека в восстановлении своих сил, которые были затрачены им в процессе трудовой деятельности¹.

Моментом возникновения права на отдых, по общему правилу, является заключенный и подписанный сторонами — работником и работодателем — трудовой договор.

В ТК РФ установлены виды времени отдыха (ст. 107):

¹ Комментарий к Конституции Российской Федерации / под ред. В. Д. Зорькина, Л. В. Лазарева. — М. : Эксмо, 2009. С. 367.

– перерывы в течение рабочего дня (смены) — не менее 30 минут и не более 2 часов. Кроме того, для обогрева и отдыха работающих в неотапливаемых помещениях, грузчиков, других категорий, трудящихся на открытом воздухе, предусмотрены согласно ст.109 специальные перерывы. Беременным женщинам предоставляются перерывы для кормления каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут для одного и не менее 1 часа для двух детей в возрасте до полутора лет (ст. 258);

– ежедневный (междусменный) отдых — «период времени с момента окончания рабочего дня (смены) до момента начала следующего рабочего дня (смены)»¹;

– выходные дни — свободные от выполнения трудовых обязанностей дни календарной недели продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110). Все выходные дни, которые предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ, можно разделить на общие и дополнительные. Общие: при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Дополнительные выходные дни могут быть предоставлены лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262); одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319). Работа в выходные дни запрещена трудовым законодательством. Исключение предусмотрено ст. 113, согласно которой работники привлекаются при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная деятельность организации в целом; для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий или производственной аварии либо стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя и др.

Нерабочими праздничными днями по общему правилу являются дни новогодних каникул (с 1 по 5 января), Рождество Христово (7 января), День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), Праздник Весны и Труда (1 мая), День Победы (9 мая), День России (12 июня) и День народного единства (4 ноября). Суммарно праздничными являются 14 дней. Причем в субъектах Российской Федерации могут быть установлены другие праздники с учетом религиозного исповедания (например, в Республике Башкортостан это Курбан-байрам и Ураза-байрам).

Статья 112 ТК РФ закрепляет правила по переносу выходных дней, совпадающих с праздничными: выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Постановлением Правительства Российской Федерации такие дни могут быть перенесены на другую дату в целях их рационального использования. Нормативный акт подлежит официальному опубли-

¹ Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. — М. : Библиотечка Российской газеты, 2013. Вып. IX–X. С. 201.

кованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

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 (ст. 112 ТК РФ).

Ненормированное рабочее время может являться основанием для продления отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Законодатель устанавливает не менее 3 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска, который установлен для определенного перечня.

Привлечение к труду в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника. Без письменного согласия к выполнению обязанностей могут быть привлечены представители творческих профессий (актеры, журналисты и т. д.), если это установлено в трудовом договоре или локальном акте организации.

Такие категории, как инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут допускаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если она не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Те и другие должны быть ознакомлены под подпись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Перечисленные виды отдыха предусмотрены и для сотрудников органов внутренних дел. В соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» — это перерывы в течение служебного дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни, отпуска (ст. 55).

Сотрудникам органов внутренних дел выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются на тех же основаниях, что и работникам. Именно в такие дни сотрудникам часто приходится выполнять свои служебные обязанности.

Дежурством называется выполнение работником особых обязанностей, связанных с необходимостью ответственного оперативного решения в нерабочее время различных неотложных вопросов. Нередко такие дежурства устанавливаются в выходные и нерабочие праздничные дни, но могут назначаться и в обычные дни после окончания работы. От работы дежурства отличаются тем, что привлекаемые к дежурствам работники не выполняют в это время свою трудовую функцию. Организация дежурств допускается в исключительных случаях и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За дежурство работникам предоставляется отгул. «Отгул» — это неофициальное название для дополнительного дня отдыха, который предоставляется вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день. Такой день отдыха должен быть использован в течение одного года со дня переработки. Работник может присоединить его к своему ежегодному отпуску в

этот период. Если отгул не использован до увольнения, работодатель обязан выплатить компенсацию за ту работу в выходной день, которая не была должным образом оплачена. При этом ведение точного учета использованных и оставшихся отгулов является обязанностью работодателя для корректного расчета всех выплат. Работник не может привлекаться к дежурствам чаще одного раза в месяц.

К дежурствам не привлекаются те же лица, что и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок организации дежурств регламентируется специальными нормативными актами, а не ТК РФ.

Следует иметь в виду, что в название некоторых должностей входит слово «дежурный» (дежурный слесарь, дежурный по пульту управления, дежурный инженер и т. п., в органах внутренних дел — оперативный дежурный). Слово «дежурство» здесь употреблено в значении «работа» — работник в это время выполняет свои обычные трудовые обязанности.

Таким образом, право на отдых относится к социальным правам и является правом субъективным. Право на отдых не может быть утрачено или ограничено, невозможно отказаться от этого права или передать его другому лицу.

§ 3. Отпуска и их правовая регламентация

Отпуск — это время перерыва в работе, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей, при этом за ним сохраняется рабочее место и средний заработок, если не установлено иное.

Виды отпусков: ежегодные оплачиваемые; без сохранения заработной платы; социальные.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются всем работникам каждый год. На период отпуска за работником сохраняются место работы (должность), средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

Ежегодные оплачиваемые отпуска подразделяются:

а) на основные — 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Такой отпуск может быть равен основному, но может выступать и как сумма основного и дополнительного. По продолжительности основные отпуска бывают: минимальный (не менее 28 дней) и удлиненный, они предусмотрены ТК РФ и федеральными законами для отдельных категорий работников с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств (работники до восемнадцати лет, педагогические работники, мастера производственного обучения, некоторые медицинские работники и др.). (Например, педагогическим работникам отпуск предоставляется в зависимости от должности от 42 до 56 дней¹.);

¹ О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках : постановление Правительства РФ от 03 апреля 2024 года № 415 // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2024. — № 15. — Ст. 2048.

б) дополнительные — предоставляются в соответствии с трудовым законодательством отдельным категориям работников (ст. 116 ТК РФ).

Право на такие отпуска предоставлено:

– в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ) – предоставляется не менее 7 дней;

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

– за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) – минимальная продолжительность устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации, предоставляется, например, работникам гражданской авиации, врачам общей практики;

– работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

– для отдельных категорий граждан (например, для спортсменов, тренеров такое право установлено ст. 348.10 ТК РФ и иными федеральными законами).

Дополнительные отпуска, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются работникам одновременно с основными, и они не могут быть меньше, чем установленной законодательством, продолжительности. (Например, в МВД России установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж непрерывной работы¹: от 5 до 10 лет – 3; от 10 до 15 лет – 5; от 15 до 20 лет – 10; свыше 20 лет – 15 календарных дней.)

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время:

– отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ;

– отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

– предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск у работника возникает с момента заключения трудового договора, а право на его использование – по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, но по соглашению сторон может быть и ранее.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

¹ Приказ МВД России от 28.12.2007 № 1236 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов внутренних дел, организаций, подразделений, учреждений системы МВД России и гражданского персонала внутренних войск МВД России»

Очередной оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно в соответствии с графиком (ст. 123 ТК РФ), с учетом пожеланий работников, который обязателен для работодателя и работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться отдельным категориям работников по их желанию в удобное для них время.

Это:

- 1) работники моложе восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- 2) участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним по льготам лица;
- 3) Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- 4) лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- 5) лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием.

Ежегодный отпуск может быть предоставлен по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника (болезнь с предоставленным листком нетрудоспособности);
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законом.

Перенос отпуска допускается:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала по его письменному заявлению.
- если предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год в исключительных случаях с согласия работника).

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление отпуска в течение 2 лет подряд.

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 часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в

удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу (независимо от причины) до окончания отпуска не является нарушением трудовой дисциплины.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Беременные женщины и работники в возрасте до восемнадцати лет, занятые на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда:

- обязаны уходить в ежегодный отпуск (беременные женщины, занятые на вредных работах, имеют право на продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска и на дополнительный отпуск на основании ст. 260 ТК РФ);

- не отзываются из отпуска (ст. 125);

- им невозможно заменить часть отпуска денежной компенсацией (ст. 126).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией и сотрудникам органов внутренних дел, кроме случаев увольнения сотрудников, не использовавших отпуск.

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 договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении 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. 121 ТК РФ). (С 2020 г. заявление на отпуск, заявление об увольнении могут быть поданы в электронном виде).

Отпуска без сохранения заработной платы

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- 1) По соглашению сторон трудового договора. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Его продолжительность по соглашению сторон.

- 2) По закону:

- 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 обязан-

ностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных законодательством (Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам орденов Славы и Трудовой славы; ветеранам войны и труда и др.) либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

Социальные отпуска

Социальные отпуска не предназначены для отдыха. Их целевое назначение — создание необходимых условий для материнства, уход за детьми и воспитания детей, получение образования, профессиональная подготовка, научное и художественное творчество.

Социальные отпуска регулируются нормами права социального обеспечения, но некоторые из них настолько тесно связаны с трудовыми отношениями, что их сочли целесообразным включить в ТК РФ.

Социальные отпуска могут предоставляться и сотрудникам органов внутренних дел.

Это, например:

1. Отпуска по беременности и родам. Продолжительность отпуска — 70 (при многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 календарных дней (86 календарных дней в случае осложненных родов и 110 — при рождении двух и более детей) после родов. Отпуск предоставляется по заявлению женщины на основании выданного листка нетрудоспособности. Отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически ею использованных до родов (ст. 255 ТК РФ). В счет ежегодных этот отпуск не включается.

Такой же отпуск предоставляется работникам, усыновившим новорожденных детей (ст. 257 ТК РФ). Отсчет такого отпуска начинается со дня усыновления.

Перед отпуском по беременности и родам или сразу же после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

2. Отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ). Такой отпуск предоставляется по заявлению женщины до достижения ребенка возраста трех лет. В период отпуска выплачивается пособие по государственному социальному страхованию. Кроме матери, отпуск может быть предоставлен: отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию находящегося в отпуске он может быть использован как полностью, так и по частям, с учетом возможности работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

За работником в этот период сохраняется место работы (должность).

Пример: В 2012 г. Большая палата Европейского суда по правам человека вынесла постановление по делу «Константин Маркин против России», в котором был признан факт дискриминации по половому признаку в отношении указанного гражданина. В 2005 г. военнослужащий К. Маркин развелся со своей женой и в одиночку стал воспитывать троих детей, одному из которых не исполнилось 3-х лет. К. Маркин обратился к командиру своей войсковой части с просьбой о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, однако ему отказали, объяснив отказ тем, что мужчинам такой отпуск не полагается. Все, что он смог получить, это дополнительный отпуск в 3 месяца. К. Маркин обратился в суд, прошел все инстанции, но получил отказ. Все российские суды ссылались на федеральный закон «О статусе военнослужащих», который не предусматривал отпуск по уходу за ребенком для мужчин. В 2006 г. К. Маркин обратился в Европейский суд по правам человека. Параллельно дело К. Маркина рассматривалось и в Конституционном Суде РФ, в который К. Маркин обратился в 2008 г. с жалобой на несоответствие конституционному принципу равенства положений федерального закона «О статусе военнослужащих». Конституционный Суд РФ с позицией Европейского суда не согласился, считая недопустимым для проходящих военную службу по контракту мужчин-военнослужащих совмещать исполнение их служебных обязанностей и отпуск по уходу за ребенком. Суд аргументировал такую позицию тем, что военная служба по своей природе исключает возможность неисполнения военнослужащими своих обязанностей без ущерба для интересов государства. В 2009 г. Конституционный Суд РФ отказал К. Маркину в удовлетворении его жалобы. При рассмотрении дела К. Маркина в Европейском суде представители России называли жалобу К. Маркина типичным злоупотреблением правом, утверждая, что заявитель специально искажает факты. Европейский суд отклонил возражение российских властей, обязав, в итоге, российские власти выплатить К. Маркину компенсацию морального вреда и судебных издержек в общей сумме 6 150 евро с указанием на то, что такое различное отношение к мужчинам и женщинам усугубляет имеющиеся в стране гендерные стереотипы. Конституционный Суд РФ, комментируя решение Европейского суда по правам человека, заявил, что Россия не в состоянии без нарушения своей конституции выполнить предписание Европейского суда по данному делу. Конституционный суд предлагал иной вариант решения вопроса подобной дискриминации между военнослужащими — отменить отпуск по уходу за ребенком для всех военнослужащих, как мужчин, так и женщин¹.

¹ Постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2012 года: Дело «Константин Маркин (KonstantinMarkin) против Российской Федерации (жалоба № 30078/06). - URL: <http://europeancourt.ru/tag/konstantin-markin-protiv-rossii/#grang-chamber> (дата обращения: 22.03.2025).

Время отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). Но время пребывания в отпуске по уходу за ребенком не включается в стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска.

3. Отпуск по уходу за заболевшим членом семьи. Предоставляется, если заболевший член семьи (дети, родители и т. д.) нуждается в уходе, а помещение его в лечебное учреждение нецелесообразно. Продолжительность такого отпуска зависит от времени, необходимого для лечения заболевшего, и составляет от 3 до 10 дней. Отпуск оплачивается из средств социального страхования.

Пример: Конституционный суд (КС) отказался отменить увольнение бывшего полицейского из Калининграда, который полтора месяца отсутствовал на работе, ухаживая за больными детьми. Суды поддержали работодателя, поскольку отец не доказал, что мать детей объективно не могла осуществлять уход. КС отметил, что служба в органах внутренних дел имеет особый правовой статус. Закон предоставляет матери-сотруднице право на освобождение от службы для ухода за ребенком безусловно, что обусловлено ее особой ролью в семье. Отец-сотрудник может получить такое освобождение только при подтверждении невозможности ухода со стороны матери. Суд обосновал, что законодатель, устанавливая эти правила, учел как интересы семьи, так и специфику службы, и признал оспариваемые нормы соответствующими конституции¹.

4. Отпуск для санаторно-курортного лечения предоставляется работнику, если курс лечения со временем на проезд к месту лечения и обратно не укладывается в ежегодный отпуск работника. Такой отпуск оформляется листком нетрудоспособности с выплатой за эти дни пособия по социальному страхованию.

5. Отпуска работникам, совмещающим работу с обучением (учебные отпуска) (ст. 173–177 ТК РФ). Эти отпуска носят целевой характер (обучение) и предоставляются определенному кругу лиц — работникам:

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию;

- поступающим в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию.

Если образовательная организация не имеет государственной аккредитации, то льготы и компенсации, включая учебные отпуска, работникам могут быть установлены коллективным договором или трудовым договором.

Работники могут быть:

- направлены на обучение работодателем;

- самостоятельно поступить в образовательную организацию.

На тех и на других в равной мере распространяются положения ст. 173–176 ТК РФ без каких-либо изъятий. Форма обучения при этом должна

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2024 года № 30-П // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202007040001> (дата обращения: 10.12.2025).

быть заочной или очно-заочной (вечерней). К обучающимся по очной (дневной) форме положения упомянутых статей не применяются.

Дополнительные отпуска предоставляются обучающимся работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.

Льготы и компенсации могут также предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работникам могут предоставляться отпуска:

- 1) с сохранением среднего заработка;
- 2) без сохранения среднего заработка.

Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются:

- 1) для прохождения промежуточной аттестации;
- 2) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- 3) сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность такого отпуска зависит:

- 1) от уровня образования (начальное, среднее, высшее);
- 2) формы обучения (заочной, очно-заочной);
- 3) курса обучения;
- 4) целевого назначения отпуска.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам:

- 1) допущенным к вступительным экзаменам;
- 2) слушателям подготовительных отделений;
- 3) обучающимся в образовательных учреждениях для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность отпуска — от 10 календарных дней до 4 месяцев.

Сокращенная (на 7 часов) рабочая неделя устанавливается по желанию работника в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Учебные отпуска предоставляются успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях независимо от их организационно-правовой формы. Возможны случаи совпадения ежегодного оплачиваемого отпуска с дополнительными учебными отпусками. Так как этот отпуск предоставляется в качестве льготы, он не может поглощаться ежегодным отпуском, даже при совпадении во времени. Если начало ежегодного отпуска совпало с учебным, то ежегодный отпуск переносится на другое время по соглашению работника с работодателем.

В тех случаях, когда учебная сессия начинается в период отпуска, работник должен оформить учебный отпуск до его начала и решить вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска.

*Отпуска государственных гражданских служащих, судей
и прокурорских работников*

Их предоставление регулируется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»¹ (ст. 46) с учетом ответственности, сложности, напряженности труда, значительных перегрузок, работы во внеурочное время.

Государственным гражданским служащим гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск с оплатой стоимости проезда к месту отдыха и обратно. Продолжительность его в зависимости от должности составляет 30–35 календарных дней. Для отдельных категорий государственных служащих законодательством могут быть установлены отпуска большей продолжительности. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска государственным гражданским служащим предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет (из расчета 1 календарный день за каждый год службы), за ненормированный рабочий день, в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями службы, службой в местностях с особыми климатическими условиями.

Законом РФ от 17 января 1992 года № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»² (ст. 41.4) для прокурорских работников, к которым относятся работники прокуратуры, имеющие классные чины, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (без учета времени следования к месту отдыха и обратно) с оплатой стоимости проезда к месту пребывания в отпуске и обратно.

Прокурорским работникам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, отпуска предоставляются продолжительностью 45 календарных дней. Таким образом, работа в экстремальных природно-климатических условиях компенсируется им не через установление дополнительного отпуска, а удлиненным основным отпуском.

Кроме того, прокурорским работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы продолжительностью: после 10 лет работы — 5 календарных дней; после 15 лет — 10 календарных дней; после 20 лет — 15 календарных дней.

Такая же система отпусков установлена Законом РФ от 26 июня 1992 года № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»³ и для судей. Продолжительность отпусков судей определена в рабочих днях. Поэтому судьи имеют отпуска фактически большей продолжительности, чем прокурорские работни-

¹ О государственной гражданской службе в Российской Федерации : федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Собрание законодательства российской Федерации. 02.08.2004. - № 31. - Ст. 3215.

² О прокуратуре Российской Федерации : федеральный закон от 17 января 1992 года № 2202 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody/102014157> <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.12.2025).

³ О статусе судей в Российской Федерации : федеральный закон от 26 июня 1992 года № 3132-1 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 11.12.2025).

ки. Так, согласно ст. 19 Закона, судьям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 рабочих дней, а в местностях, отнесенных в установленном порядке к местностям с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 рабочих дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск: после 10 лет работы — 5 рабочих дней; после 15 лет — 10 рабочих дней; после 20 лет — 15 рабочих дней.

Время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, судьям не засчитывается в срок отпуска.

Таким образом, время труда и время отдыха — важные понятия в отношениях между работником и работодателем. Правильное их соотношение позволяет повысить производительность труда, экономические показатели организации, дает возможность максимальной реализации работником своих возможностей на рабочем месте, а также полноценного отдыха в выбранное им время с учетом интересов работодателя.

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Разновидностью рабочего времени является время исполнения служебных обязанностей сотрудниками органов внутренних дел и др. Рабочее время нормируется днями, неделями, месяцами и т. д.

Разновидности рабочего времени — нормальной продолжительности, сокращенное, ночное, неполное, сверхурочная работа, ненормированная, вахтовый метод.

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Основные виды: перерывы в течение рабочего дня, ежедневные, выходные и праздничные дни, отпуска.

Отпуск — это время перерыва в работе, на которое работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей, при этом за ним сохраняется рабочее место и в установленных законом случаях средний заработок. Виды: ежегодные оплачиваемые, без сохранения заработной платы, социальные и другие.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск у работника возникает с момента заключения трудового договора, а право на его использование — по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, но по соглашению сторон может быть и ранее. Возможен отзыв из отпуска и его частичная замена денежной компенсацией.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятия рабочего времени, назовите его виды.
2. Что такое режим рабочего времени, и каков порядок его установления?
3. Когда можно привлечь работника к сверхурочной работе? Какова будет оплата?
4. Какие перерывы в течение рабочего дня относятся к времени отдыха?
5. Каков порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

6. Перечислите ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.

7. Когда у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск?

Глава 9. Заработная плата (оплата труда)

§ 1. Понятие и содержание заработной платы

В соответствии со ст. 56 ТК РФ одной из ключевых обязанностей работодателя является обязанность своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату за личное выполнение последним его трудовой функции.

Заработная плата является комплексной категорией, которую следует рассматривать с двух точек зрения: 1) социально-экономической; 2) правовой.

С экономической точки зрения заработная плата представляет собой оплату за использование чужой рабочей силы, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

- заработная плата как цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила¹». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

В социальном аспекте заработная плата вызвана необходимостью обеспечения человеку определенного социального статуса для его развития и для общественного благополучия, что является проявлением одной из социальных функций государства.

Для работника заработная плата выступает основным источником дохода, обеспечивающим его жизнедеятельность и определяющим уровень благосостояния. Для работодателя заработная плата является важнейшим элементом производственных издержек, непосредственно влияющим на себестоимость продукции и конкурентоспособность предприятия. С точки зрения государства заработная плата представляет собой объект социальной политики и регулирования, источник налоговых поступлений, важнейший показатель экономического развития и инструмент перераспределения национального дохода.

Функциональный анализ заработной платы позволяет выделить несколько ключевых направлений ее воздействия на экономическую систему. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении условий для восстановления рабочей силы и поддержания необходимого уровня жизни работника и его семьи. Стимулирующая функция проявляется в способности заработной платы мотивировать работников к повышению производительности и качества труда. Регулирующая функция выражается в балансировании спроса и предложения на рынке труда через механизм ценообразования. Социальная функция зара-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. М.: Госполитиздат, 1960. С. 550.

ботной платы связана с уменьшением уровня неравенства и поддержанием социальной стабильности в обществе¹.

Правовое понятие заработной платы определено в Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (Женева, 1 июля 1949). В соответствии с этой Конвенцией (ст. 1) термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны².

Впервые понятие «заработная плата» трактовал А. Смит, он характеризовал ее как «естественную цену» за труд. К. Маркс рассматривал заработную плату как цену рабочей силы. Ретроспективный взгляд на правовую дефиницию «заработная плата» представлен в Таблице 1

Таблица 1

Источник	Определение дефиниции «заработная плата»
Рабинович-Захарьин С. Л. Заработная плата по советскому праву. – М., 1927. С. 8.	«Вознаграждение, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы»
Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. – М., 1972. С. 27.	«Вознаграждение, которое предприятие должно выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и оценкам»
Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М., 1949. С. 107.	«Заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с количеством и качеством по заранее установленным нормам»
Фатуев А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. – М., 1977. С. 18.	«К заработной плате следует отнести вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам за выполнение и перевыполнение обязательной для работника меры труда»
Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты зара-	«Заработная плата своего рода всякое вознаграждение или всякий заработок,

¹ Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба : монография. – М. : Экзамен, 2022. С. 312.

² Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919–1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 946.

ботной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5. Ст. 1.	исчисляемые в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель должен уплатить трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услугу, которая либо оказана, либо должна быть оказана»
--	---

Современное российское законодательство (ст. 129 ТК РФ) устанавливает, что заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Кумулятивное толкование перечисленных определений позволяет заключить, что заработная плата, как правовая категория может быть охарактеризована следующими признаками:

- это вознаграждение, выплачиваемое работодателем за труд работника, то есть за уже выполненную работу или работу, которая будет выполнена в будущем;
- права и обязанности по выплате заработной платы возникают в силу заключенного трудового договора;
- размер и условия о выплате данного вознаграждения устанавливаются соглашением сторон трудового договора или законодательством.

Следует отметить, что в юридической литературе не утихает дискуссия по поводу терминов «оплата труда» и «заработная плата». Часть авторов считает их синонимами, другие же соотносят их как общее и частное, общее понятие «оплата труда» и частный элемент этого понятия «заработная плата».

Как известно, трудовое законодательство (ст. 129 ТК РФ) применяет в качестве тождественных дефиниции «заработная плата» и «оплата труда», хотя чаще пользуется второй. По мнению О. В. Нестеровой, с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, поскольку 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, то есть заработная плата представляет собой заработанную плату, и этим она отличается от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда¹.

¹ Нестерова О. В. Особенности правового регулирования заработной платы в Российской Федерации // STUDIUM. 2013. № 3–4. С. 13–14.

В то же время тождественность понятий «оплата труда» и «заработная плата», как подход диктуется, в том числе, сложившейся международной практикой и стремлением Российской Федерации к приведению норм своего внутреннего права к международным стандартам.

Согласно ТК РФ (ст. 129), заработная плата (оплата труда работника) зависит:

- от квалификации работника (профессиональные способности), составляющими которой являются профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям. Определение уровня квалификации работника и выполняемой работы производится на основе тарифно-квалификационных справочников (ТКС)¹. При этом следует помнить, что квалификация работника учитывается лишь в том случае, когда она необходима для выполнения поручаемой ему работы. В том случае, когда высококвалифицированный работник заключает трудовой договор о выполнении неквалифицированной работы, размер его заработной платы определяется сложностью выполняемой им работы, а не его квалификацией, она в данном случае не имеет значения;

- от сложности выполняемой работы (нагрузка), то есть влияния работы на психофизическое состояние человека. Косвенным показателем сложности труда является наименование специальности, должности: существуют специальности, выполнение работы по которым требует начальной, средней или высшей профессиональной подготовки. Например, должности могут характеризоваться наличием категорий (учитель I категории, высшей категории и т. п.) либо указанием на степень ответственности и самостоятельности выполняемой работы (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т. д.);

- от условий выполняемой работы — воздействия окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасности рабочего места, а также возможностей, предоставляемых работодателем для реализации работником своих потенциальных способностей, а в ряде случаев и результатов труда других работников (при коллективной организации труда). Заработная плата работника зависит также от возможностей, заложенных в системах заработной платы.

Обозначенные выше критерии лежат в основе выплаты основной части заработной платы, которую еще называют тарифной. Кроме основной части заработной плата включает в себя переменную часть, состоящую:

- 1) Из компенсационных выплат, то есть доплат и надбавок компенсационного характера. Это надбавки к заработной плате гражданина, на которые он вправе рассчитывать, если его условия труда отличаются от нормальных. Для определения выплат компенсационного характера, являющихся составной частью заработной платы, целесообразно обратиться к Перечню видов выплат

¹ О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих : постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 года № 787 // Российская газета. - 2002. - 6 ноября.

компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях¹.

Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Компенсационные выплаты, входящие в состав заработной платы, необходимо отличать от компенсаций. Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ч. 2 ст. 164). Если надбавки и доплаты компенсационного характера возмещают повышенные затраты труда, то компенсации возмещают денежные затраты работника, произведенные в интересах работодателя, например, расходы, понесенные в связи со служебной командировкой, при переезде на работу в другую местность, при использовании личного имущества работника.

2) Стимулирующих выплат — доплаты и надбавки стимулирующего характера. Они могут устанавливаться работнику, в частности, за более высокую квалификацию, например, если ему присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения надбавки.

Доплаты и надбавки могут выплачиваться, например, в конкретной денежной сумме, в определенном проценте от оклада (тарифной ставки). Особенности выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера в силу ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) Премий и иных поощрительных выплат. Премия в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ является частью заработной платы. При этом премирование — это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из ч. 1 ст. 191 ТК РФ. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании) в соответствии с трудовым законодательством и иными норма-

¹ Утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» // Российская газета. - 2008. - 13 февр.

тивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это следует из ч. 2 ст. 135 ТК РФ. (В соответствии с письмом Минтруда России от 21.09.2016 № 14-1/В-911, эти премии являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за более продолжительные периоды, чем полмесяца. Указано также, что премии начисляются за результаты труда, достижения соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.)

§ 2. Государственные гарантии по оплате труда

Конституция РФ устанавливает: «Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда» (ч. 3 ст. 37). Статья 7 Конституции определяя Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, устанавливает, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ч. 2 ст. 7). Данные конституционные положения конкретизируются и реализуются в законах, важнейшим из которых является ТК РФ, и иных нормативных правовых актах, изданных в соответствии с законами, посредством которых устанавливаются государственные гарантии по оплате труда работников.

Следует отметить, что действующее трудовое законодательство впервые нормативно устанавливает гарантии по оплате труда, при этом, они не просто декларируются, а обеспечиваются государством.

В соответствии со ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 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;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Открытый перечень основных минимальных государственных гарантий по оплате труда установлен ТК РФ. Они могут быть расширены на коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых отношений.

Одной из важнейших государственных гарантий является установление МРОТ, который выполняет две функции:

- защищает работников от низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы;
- является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

В соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» МРОТ является величиной не постоянной и устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации (на 1 января 2026 г. составляет – 27 093 рубля в месяц¹). В силу ст. 421 ТК РФ в будущем должен быть принят федеральный закон, который установит порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. МРОТ полагается всем без исключения сотрудникам, которые полностью отработали за месяц норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности) (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включены и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной, и пока единственной такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Так обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы.

При этом индексация заработной платы является не правом, а обязанностью каждого работодателя.

Таким образом, индексация заработной платы обязательна как для государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, так и для иных работодателей, поскольку представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ).

Еще одной государственной гарантией по оплате труда работников является ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной пла-

¹ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» : Федеральный закон от 28 ноября 2025 года № 429-ФЗ // Российская газета. - 2025. -8 дек.

ты по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

Удержания из заработной платы представляют собой выплату работнику меньшей ее величины по сравнению с начисленной денежной суммой в целях погашения задолженности работника перед работодателем или другими лицами (ст. 137–138 ТК РФ). Поскольку выплату заработной платы осуществляет работодатель, то именно он и производит все необходимые удержания.

Работодатель обязан исчислить и уплатить следующие налоги и взносы с выплат по трудовым договорам:

- налог на доходы физических лиц (НДФЛ);
- страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование;
- страховые взносы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Налоги и страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование уплачиваются в ФНС через единый налоговый счет. Страховые взносы на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний перечисляются отдельно в Социальный фонд России. В соответствии с НК РФ заработная плата облагается налогом на доходы физических лиц (далее – НДФЛ) по ставке 13 % (п. 1 ст. 224 НК РФ).

Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например, на каждого несовершеннолетнего ребенка; социальные, например, на оплату медицинских услуг или обучения; имущественные, например, на приобретение жилого помещения и т. п.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о размерах и об основаниях произведенных удержаний (ч. 1 ст. 136 ТК РФ).

Следующей гарантией обеспечения трудовых прав работников является норма, предусматривающая ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. Эта же статья разрешает предусмотреть в коллективном договоре или в трудовом договоре возможность сочетать денежную форму оплаты труда с иными формами, не противоречащими законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот (ч. 3 ст. 131 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ч. 4 ст. 136 ТК РФ).

Требования, которые должны соблюдаться при натуральной форме оплаты труда, установлены в ст. 131 ТК РФ, а также в ст. 4 Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы.

Выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной, если доказаны следующие обстоятельства¹:

- имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом работник может выразить свое 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;

- заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 % от начисленной месячной заработной платы;

- выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

- подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу;

- при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, то есть их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Следует отметить, что подписание работником трудового договора с условием о возможности выплаты части заработной платы в неденежной форме не освобождает от необходимости получить его письменное заявление на конкретные выплаты в такой форме².

Материальные блага, переданные работнику с нарушением какого-либо из указанных требований, суды не признают оплатой труда и обязывают работодателя погасить задолженность в денежной форме.

Важной гарантией соблюдения трудового законодательства является институт государственного контроля (надзора) за полной и своевременной выплатой заработной платы. Несмотря на то, что ТК РФ предусматривает различные

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. - 2004. - 8 апр.

² Например, определение Московского городского суда от 14 сентября 2011 года по делу № 33-28853 «Исковые требования о возврате удержанных средств за форменную одежду, взыскании задолженности по заработной плате удовлетворены правомерно, так как ответчиком не представлено доказательств письменного согласия истца на получение заработной платы в неденежной форме в виде форменной одежды, ношение которой обязательно при исполнении своих служебных обязанностей бортпроводником».

способы защиты трудовых прав и свобод, среди которых и самозащита работниками трудовых прав, и защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами и др., государственный контроль (надзор) являются самым действенным из них. Государственному контролю (надзору) и ведомственному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посвящена гл. 57 ТК РФ.

Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, в том числе сроков и очередности выплаты заработной платы, — еще одна гарантия оплаты труда.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Из этой нормы с очевидностью следует, что работодатель может добровольно принять на себя обязательство по выплате заработной платы чаще чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Работник вправе требовать компенсации морального вреда, причиненного ему неправомерным бездействием работодателя, выразившимся в задержке выплаты заработной платы (ст. 237 ТК РФ, п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

За нарушение срока выплаты зарплаты предусмотрена также дисциплинарная (ст. 192, ст. 195 ТК РФ), административная (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовная (ст. 145.1 УК РФ) ответственность.

Кроме того, работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав (ст. 352 ТК РФ). Ему предоставлено право приостановить выполнение трудо-

вых обязанностей до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Это право может быть реализовано в том случае, если задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней, работник письменно известил работодателя об использовании предоставленного ему права, и он не относится к категориям работников, которым такие действия по приостановлению работы запрещены ст. 142 ТК РФ.

В случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работник имеет право на расторжение с ним трудового договора в срок, указанный им в своем заявлении об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ).

§ 3. Система оплаты труда

Система оплаты труда — это способ исчисления размеров вознаграждения, который выплачивается работникам по результатам труда в соответствии с произведенными ими затратами. Ее предназначение состоит в установлении соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника. Содержательно система оплаты труда представляет собой конкретные размеры тарифных ставок, должностных окладов. В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного и (или) компенсационного характера, премий. Таким образом, это весь комплекс условий оплаты труда.

Существует две основные формы оплаты труда работников — повременная и сдельная. Любая из этих систем может дополняться премиальной системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 135 ТК РФ). При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада), а при сдельной оплате вознаграждение зависит от количества выработанной продукции.

На основе этих двух форм разрабатываются различные системы оплаты труда. В современных условиях выделяются следующие системы оплаты труда:

- тарифная,
- бестарифная,
- смешанная.

Тарифная система основана на совокупности нормативов, на основе которых производится дифференциация заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работниками работы, разных условий труда, природно-климатических условий, интенсивности и характера труда.

Тарифная система делится на две формы: сдельную и повременную. При сдельной форме учет затрат труда производится на основе учета количества произведенной продукции, либо количества выполненных операций, при повременной форме производится учет отработанного рабочего времени.

Разновидностями сдельной тарифной системы выступают сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная оплата труда и оплата труда в процентах от выручки.

Разновидностями повременной тарифной системы выступают простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная оплата труда.

Заработная плата при использовании бестарифной системы оплаты труда зависит от конечных результатов деятельности предприятия в целом, структурного подразделения работника, в котором он работает, и от объема денежных средств, выделенных на оплату труда работодателем.

Смешанная система оплаты труда характеризуется одновременно признаками и тарифной, и бестарифной систем. Разновидностями такой системы являются система плавающих окладов, комиссионная форма, дилерская форма, форма фиксированных окладов в зависимости от квалификации, а не за рабочие часы.

Таким образом, современные системы оплаты труда выполняют определенные функции и основаны на принципах организации и регулирования оплаты труда, которые должны быть несложными для понимания каждого работника предприятия, иметь четкие критерии и параметры, не зависеть от субъективности руководителя и поощрять к высокоэффективному продуктивному выполнению возложенных на него обязанностей¹. В этой связи важным фактором становится применение автоматизированных программ и цифровых технологий для расчета заработной платы и оплаты труда.

По утверждению И. В. Вороновой особенности расчета заработной платы и оплаты труда непосредственно влияют на реализацию в автоматизированных программах и в цифровых технологиях. Сравнительный анализ автоматизированных программ показал, что не все системы оплаты труда могут быть реализованы в одной программе, поэтому для организаций, где используется несколько моделей оплаты труда, необходимы дополнительные вложения для приобретения отдельного модуля, либо его разработки. Как показывает практика, не все виды систем оплаты труда автоматизированы, это связано с небольшим количеством запросов на такие системы и имеет частный характер.

Создание цифрового пространства, связанного с системами оплаты труда, позволит решить ряд серьезных проблем, а именно: сократить время создания, проверки, расчета, подписания документов и отчетов; сократить ошибки при вводе данных в программу. Дальнейшие исследования в области цифровых технологий в системах оплаты труда должно быть направлено на более детальное изучение новых технологий и их возможностей в реализации расчета и оплаты труда².

Еще одним элементом цифровизации оплаты труда является возможность получать заработную плату цифровыми рублями. Так, правительство утвердило перечень бюджетных расходов, по которым может применяться цифровой рубль. В их числе – зарплата бюджетникам и социальные выплаты. Этот пере-

¹ Вовк, О. Ю. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда // Вестник науки. 2020. № 10 (31). Т. 4. С. 26–31.

² Воронова И. В. Цифровое пространство для расчета и оплаты труда // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. № 2. Т. 23. С. 19–20.

чень разработан в рамках Федерального закона от 31 июля 2025 года № 303-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации»¹, который предусматривает исполнение федерального бюджета с использованием счета цифрового рубля Казначейства России.

Таблица 2

Виды систем оплаты труда работников

Система оплаты труда	Конкретный вид оплаты труда	
1. Тарифная	Повременная – это оплата по установленной тарифной ставке или должностным окладом за фактически отработанное время с учетом условий труда и квалификации, за труд с определенной продолжительностью	Простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная оплата труда
	Сдельная – оплата в заранее установленном размере каждой единицы выполненной работы, то есть предполагает оплату труда за количество произведенной продукции либо количество выполненных операций	Прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, аккордная индивидуальная, аккордная коллективная, оплата труда в процентах от выручки
2. Бестарифная	Доход зависит от вклада работника, а не от фиксированной тарифной ставки; отсутствие жесткой привязки к должности или разряду, оплата формируется индивидуально; мотивация на результат и эффективность, а не просто на отработанное время гибкость в распределении фонда оплаты труда между сотрудниками	
3. Смешанная	Система на основе коэффициента трудового участия; система «плавающих» окладов; комиссионная система оплаты труда; дилерский механизм	

¹ О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 31 июля 2025 года № 303-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 31 октября 2025)

Тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ч. 1 ст. 143 ТК РФ). Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работы. Она включает следующие элементы: а) тарифные ставки, оклады; б) тарифные коэффициенты; в) тарифные сетки.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду). Тарифный разряд отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональной подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше той, которая требуется для выполнения работы.

Порядок установления тарифных систем определяется ч. 9 ст. 143 ТК РФ. Независимо от вида работодателя и формы собственности организации тарифные системы устанавливаются в едином порядке — коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты — денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты. Указанные в ст. 165 ТК РФ, которые работникам производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Трудовой кодекс устанавливает, что, по общему правилу, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Максимальные размеры таких выплат не ограничиваются, а их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 149 ТК РФ).

Компенсационные выплаты применяются при оплате труда:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка);
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- в ночное время.

Стимулирование достижений высоких результатов труда

Трудовое законодательство устанавливает ряд мер, при помощи которых у работника вырабатывается мотивация на продуктивный и высокоэффективный труд. Так, в качестве стимулирующих выплат предусмотрены (ч. 1 ст. 129 ТК РФ):

- доплаты стимулирующего характера;

- надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные поощрительные выплаты.

Такие выплаты входят в сферу локального регулирования, и у каждого работодателя зависят от его воли и желания, выраженной им в локальном акте (положение о премировании, положение о материальном стимулировании и т. п.). При этом следует понимать, что стимулирующие (поощрительные, премиальные выплаты) должны выплачиваться сверх установленной заработной платы (с учетом разного рода надбавок и компенсаций). В том же случае, если премии предусмотрены системой оплаты труда, принятой у данного работодателя, их следует считать не стимулирующими выплатами, то есть не премиями, а надбавками.

Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя. Однако если в организации принято положение о премировании, в произвольном порядке лишить работника премии, на которую он имеет право в соответствии с положением о премировании нельзя. Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным данным положением, либо иным нормативным правовым актом, например, при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания и т. п.

К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

§ 4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

В том случае, если работник осуществляет работу в условиях, отличающихся от общепринятых, законом в качестве компенсации за это предусмотрено на оплату труда в повышенном размере. Так, в соответствии со ст. 146 ТК РФ, повышенный размер оплаты предусмотрен для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда; работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Каждый работник имеет право на компенсации, установленные ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 ст. 219 ТК РФ). Поэтому невыплату работодателем причитающихся работнику компенсаций за особые условия труда проверяющий (контролирующий) орган или суд может признать нарушением трудового законодательства в части выплаты заработной платы с соответствующими последствиями.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, оплачивается в повышенном размере (ст. 148 ТК РФ). Особенности оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях регламентированы ст. 313–317 ТК РФ. В частности, установлено, что оплата труда в указанных местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей (ч. 2 ст. 313 ТК РФ).

Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предусматривает, перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 2). Правительством Российской Федерации принято Постановление от 16 ноября 2021 года № 1946, которым утвержден перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера¹.

Размер районного коэффициента и порядок его принятия устанавливаются Правительством РФ (ст. 316 ТК РФ). Такой нормативный правовой акт Правительство Российской Федерации также еще не приняло. Поэтому, впредь до принятия законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствии с ТК РФ, иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией России, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ), то есть к заработной плате работников продолжают применяться районные коэф-

¹ Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР : Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2021 года № 1946 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2021. - № 47. - Ст. 7853.

фициенты в размерах, установленных органами государственной власти Российской Федерации или бывшего СССР.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть введен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями¹.

Бюджетные учреждения, финансируемые из федерального бюджета, исходя из положений ст. 135 и 144 ТК РФ вправе при оплате труда своих работников применять только централизованно установленные размеры районных коэффициентов. Учреждения, финансируемые из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, вправе применять районные коэффициенты, установленные нормативными правовыми актами органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления. Однако при этом суммы коэффициентов, выплачиваемых сверх централизованно установленных, должны финансироваться из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

Коммерческие и другие организации, финансируемые из средств учредителей, согласно ст. 135 ТК РФ могут устанавливать любые размеры районных коэффициентов, закрепляя их в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организации или непосредственно в трудовых договорах.

Районный коэффициент представляет собой показатель относительного увеличения заработной платы работников, работающих в суровых природно-климатических условиях. Конкретный размер коэффициентов устанавливается в основном в пределах от 1,15 до 2,0 (для зимовочного и сезонного составов Российской антарктической экспедиции — 3,0) в зависимости от степени тяжести условий проживания и работы. В настоящее время районные коэффициенты применяются к заработной плате работников, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, районах Сибири, Дальнего Востока, Урала, северных регионах европейской части России. Районные коэффициенты учитываются при расчете заработной платы работников по месту их фактической работы независимо ни от местонахождения работодателя, с которым заключен трудовой договор, ни от срока действия договора.

В других случаях, когда условия работы отклоняются от нормальных (при выполнении работы различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, откло-

¹ Например, ст. 2 Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. № 234-З «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» устанавливает размеры районных коэффициентов, которые могут вводить муниципальные образования Республики Саха (Якутия): 1,7 – для районов, расположенных до Полярного круга, и 2,0 – для районов, расположенных за Полярным кругом.

няющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие компенсации. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые гарантии всех участников СВО (мобилизованных, контрактников и добровольцев) отражены в ст. 351.7 ТК РФ. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

§ 5. Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел

Выплата заработной платы служащим в рядах органов внутренних дел регулируется согласно приказу МВД России от 31 марта 2021 года № 181 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»¹. Выдается оно единовременно в месяц, в промежутки с 20 по 25 число.

Структура денежного довольствия. Денежное довольствие сотрудников состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью (далее — должностной оклад) и месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием (далее — оклад по специальному званию), которые составляют оклад месячного денежного содержания (далее — оклад денежного содержания), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

¹ Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 31 марта 2021 года № 181 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> N 0001202104290052 (дата обращения: 29.11 2025)

Должностные оклады. Размеры окладов по типовым должностям и окладов по специальным званиям устанавливаются Правительством Российской Федерации¹.

Размеры окладов по другим (нетиповым) должностям сотрудников устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководителем иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, применительно к размерам окладов по типовым должностям². В настоящее время размеры должностных окладов сотрудников органов внутренних дел ны Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 ноября 2011 года № 878 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Размеры окладов денежного содержания увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об увеличении (индексации) окладов денежного содержания принимается Правительством Российской Федерации.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

1. Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет).

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы устанавливается в зависимости от выслуги лет, определяемой по нормам Постановления Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2011 года № 1158 «О порядке исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки к окладу месячного денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» в следующих размерах:

- от 2 до 5 лет — 10 %;
- от 5 до 10 лет — 15 %;
- от 10 до 15 лет — 20 %;
- от 15 до 20 лет — 25 %;
- от 20 до 25 лет — 30 %;
- 25 лет и более — 40 %.

2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в следующих размерах:

- за квалификационное звание специалиста третьего класса — 5 %;
- за квалификационное звание специалиста второго класса — 10 %;
- за квалификационное звание специалиста первого класса — 20 %;

¹ Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 03 ноября 2011 года № 878 // Российская газета. - 2011. - 11 нояб.

² О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» : федеральный закон от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ // Российская газета. - 2011. - 21 июля.

– за квалификационное звание мастера (высшее квалификационное звание) – 30 %.

Порядок присвоения и подтверждения квалификационного звания определен приказом МВД России от 29 августа 2025 года № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания»¹. В настоящее время введено временное соответствие имеющихся квалификационных званий (3 ступени) и введенных квалификационных званий (4 ступени) на период переаттестации (подтверждения) классной квалификации. Так, имеющееся звание специалиста 1 класса — наставника временно приравнивается к новому званию мастера; специалист 1 и 2 класса – к новому званию специалиста 1 и 2 класса соответственно.

3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы устанавливается в размере до 100 % должностного оклада. Порядок выплаты надбавки к должностному окладу за особые условия службы и размеры такой надбавки определяются Правительством Российской Федерации в зависимости от условий службы и характера выполняемых задач. Приказом МВД России от 20 июня 2024 № 350² утвержден Перечень должностей сотрудников, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы устанавливается в размере до 100 % должностного оклада в зависимости от категорий должностей сотрудников, с учетом условий службы и задач, выполняемых сотрудниками.

Необходимо отметить следующие значения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы в зависимости от штатной должности сотрудника:

- должности в специальных подразделениях — 100 %;
- должности летного состава в авиационных подразделениях — 50 %;
- должности в подразделениях в оперативных подразделениях — 20 %;
- должности в подразделениях участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних в территориальных органах МВД России на районном уровне — 20%;
- должности в следственных подразделениях и подразделениях дознания — 20 %;

¹ Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания : приказ МВД России от 29 августа 2025 года № 626 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> N 0001202510030002 (дата обращения: 20.12.2025).

² Об утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям : приказ МВД России от 20 июня 2024 № 350 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> N 0001202407160007 (дата обращения: 25.12.2025).

– должности в строевых подразделениях патрульно-постовой службы, дорожно-патрульной службы, охраны и конвоирования, вневедомственной охраны — 20 %;

– должности в дежурных частях органов (подразделений) внутренних дел — 10 %.

4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с приказом МВД России от 05.11. 2024 № 675.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу сотруднику за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается:

– «особой важности» — 25 %;

– «совершенно секретно» — 20 %;

– «секретно» — 10 %.

5. Премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год выплачиваются в порядке, который определяется министром внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД России от 31 марта 2021 года № 181 утвержден Порядок выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации. Премия выплачивается ежемесячно из расчета 25 % оклада денежного содержания, установленного сотруднику на 1 число месяца, в котором производится выплата.

6. Поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100 % должностного оклада в месяц устанавливаются в порядке, определяемом министром внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД России от 31.03.2021 № 181 утвержден Порядок установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации. Эти выплаты предназначены для дополнительного стимулирования отдельных категорий сотрудников.

Ежемесячные поощрительные выплаты устанавливаются следующим сотрудникам:

– имеющим ученые степени кандидата и доктора наук (15 % и 30 % соответственно);

– удостоенным почетных званий СССР и Российской Федерации, наименование которых начинается со слов «заслуженный» и «народный» (10 % и 20 % соответственно);

– замещающим должности в подразделениях специального назначения и имеющим спортивные звания кандидат в мастера спорта (5 %), мастер спорта России (8 %), мастера спорта России международного класса (10 %);

– замещающим должности медицинского персонала и имеющим квалификационную категорию высшую (20 %), первую (15 %), вторую (10 %);

– замещающим должности начальника территориального органа внутренних дел (50 %), заместителя начальника территориального органа внутренних дел (40%), заместителя начальника полиции (всех наименований) (30%) и т. д.;

– награжденным: медалями СССР, Российской Федерации (за исключением юбилейных медалей) – (5 %); орденами СССР, Российской Федерации и

знаком отличия – Георгиевским Крестом – 10%; знаком особого отличия – медалью «Золотая звезда» – 25 %.

Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются сотрудникам в должностных окладах в следующих размерах при награждении:

– Почетной грамотой Министерства внутренних дел Российской Федерации – 0,5 %;

– медалью МВД России «За заслуги в управленческой деятельности»: – III степени – 0,5 %; II степени – 1,0 %; I степени – 2,0% .

Если сотруднику устанавливаются ежемесячные поощрительные выплаты по нескольким основаниям, их размер суммируется.

7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 % должностного оклада в порядке, определяемом постановлением Правительства Российской Федерации¹.

Приказом МВД России от 05.11.2024 № 675² определены размеры надбавок к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время и утвержден перечень должностей сотрудников, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка.

8. Надбавка за шифровальную работу устанавливается в соответствии с главой XI Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 31.03.2021 № 181 и выплачивается в зависимости от стажа шифровальной работы и класса шифровальной сети от 5 до 30 %.

9. Ежемесячная юридическая надбавка устанавливается сотрудникам, имеющим высшее юридическое образование и занимающим должности, в основные служебные обязанности по которым входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов и их визирование в качестве юриста или исполнителя, выплачивается ежемесячная юридическая надбавка в размере до 50 % должностного оклада (приказ МВД России от 31.03.2021 № 181).

Выплата при временном исполнении обязанности по другой должности. Сотруднику, временно выполняющему обязанности по другой должности, де-

¹ О дополнительных выплатах военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время : постановление Правительства РФ от 24 декабря 2011 года № 1122 // Российская газета. - 2011. - 30 дек.

² Об определении размеров надбавки к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время : приказ МВД России от 05 ноября 2024 № 675 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> № 0001202412120015 (дата обращения: 12.12.2025)

нежное довольствие выплачивается исходя из оклада по временно замещаемой должности, но не менее оклада по основной должности с учетом дополнительных выплат, установленных ему по основной должности.

Выплата денежного довольствия за время нахождения в распоряжении органа внутренних дел. За сотрудником, находящимся в распоряжении органа внутренних дел, до истечения срока, определенного федеральным законом, регулирующим прохождение службы в органах внутренних дел, сохраняется денежное довольствие в размере должностного оклада по последней замещаемой должности и оклада по специальному званию, а также ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет). Сотруднику, находящемуся в распоряжении органа внутренних дел, и выполняющему обязанности по последней замещаемой должности, в соответствии с приказом или распоряжением руководителя органа внутренних дел или уполномоченного им руководителя денежное довольствие выплачивается в полном размере. По решению руководителя органа внутренних дел или уполномоченного им руководителя сотруднику, находящемуся в распоряжении органа внутренних дел, и не выполняющему обязанностей по последней замещаемой должности, с учетом фактического объема выполняемых им служебных обязанностей могут также производиться дополнительные выплаты.

Выплата денежного довольствия за время излечения. В случае освобождения сотрудника от выполнения должностных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью ему выплачивается денежное довольствие за весь период временной нетрудоспособности в полном размере.

Выплаты сотрудникам при временном отстранении от должности, в том числе при аресте. В случае временного отстранения сотрудника от должности ему выплачивается денежное довольствие в размере должностного оклада и оклада по специальному званию, а также надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет).

В случае если сотрудник обвиняется (подозревается) в совершении преступления и в отношении его избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, выплата денежного довольствия такому сотруднику приостанавливается. При вынесении сотруднику оправдательного приговора или при прекращении в отношении его уголовного дела по реабилитирующим основаниям ему выплачивается денежное довольствие в полном размере за весь период содержания под стражей.

Оплата за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 53 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел в случае необходимости может привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. В этом случае

сотруднику предоставляется компенсация в виде отдыха соответствующей продолжительности в другие дни недели. В случае если предоставление такого отдыха в данный период невозможно, время выполнения служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни суммируется и сотруднику предоставляются дополнительные дни отдыха соответствующей продолжительности, которые по его желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. По просьбе сотрудника вместо предоставления дополнительных дней отдыха ему может быть выплачена денежная компенсация.

Порядок предоставления сотруднику органов внутренних дел дополнительных дней отдыха и порядок выплаты денежной компенсации определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В настоящее время нормативные правовые акты, регламентирующие оплату за выполнение служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не приняты.

Материальная помощь. В соответствии с приказом МВД России от 31.03.2021 № 181 утвержден Порядок оказания материальной помощи сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации. Материальная помощь в размере одного оклада денежного содержания оказывается ежегодно при уходе сотрудника в очередной отпуск или в иные сроки по рапорту сотрудника. В пределах средств, выделенных на денежное довольствие, на основании мотивированного рапорта сотрудника решением руководителя ему может быть оказана дополнительная материальная помощь.

Дополнительные выплаты сотрудникам, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 № 1174 сотрудникам, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации, выплачиваются ежемесячные надбавки к денежному довольствию. Ежемесячная надбавка к денежному довольствию сотрудникам, включенным в состав ОГВ(с) или специальных сил, выплачивается в размере двух должностных окладов, а сотрудникам, не включенным в состав ОГВ(с) или специальных сил, — в размере одного должностного оклада.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем смысл правового института «заработная плата»?
2. Охарактеризуйте формы и порядок оплаты труда работника. Сколько раз в месяц работодатель должен выплачивать заработную плату?
3. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда.
4. Каковы функции минимального размера оплаты труда?
5. Какова ответственность работодателя за нарушения в области оплаты труда?
6. Перечислите основные системы заработной платы работников.
7. Перечислите элементы тарифной системы оплаты труда. Как определяется размер тарифной ставки?

Глава 10. Дисциплина труда

§ 1. Понятие дисциплины труда

Согласно Большому толковому словарю русского языка под дисциплиной понимается «обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам»¹.

Применительно к трудовым отношениям дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ (ст.189), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Как видно из определения, дисциплина труда — это односторонне направленная система управления организацией труда работников. Законодатель дает понятие дисциплины труда и ограничивает круг источников, содержащих правила поведения работников.

В теории трудового права термин «дисциплина труда» не является однозначным и рассматривается в четырех взаимосвязанных значениях, каждое из которых раскрывает его сущность с новой стороны.

1. **Дисциплина труда как правовой институт** — это целостная система норм трудового права, содержащихся в ТК РФ, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, иных локальных актах, которые специально регулируют внутренний трудовой распорядок организации. Данный институт закрепляет взаимные права и обязанности работодателя и работников, а также устанавливает меры поощрения за добросовестный труд и ответственность за нарушение установленных правил. Он служит нормативной основой для всех остальных проявлений дисциплины.

2. **Дисциплина труда как принцип трудового права** — это основополагающая идея, пронизывающая всю систему трудового законодательства. Принцип обеспечения дисциплины труда обязывает обе стороны трудового отношения: не только работников добросовестно исполнять свои обязанности, но и работодателя — создавать условия, необходимые для соблюдения дисциплины, справедливо применять меры воздействия и самому неукоснительно следовать нормам закона и условиям договоров. Это принцип двусторонней ответственности.

3. **Дисциплина труда как элемент трудового правоотношения** — это конкретная юридическая обязанность работника, вытекающая из трудового договора. Она заключается в необходимости подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя, выполнять законные распоряжения администрации и соблюдать технологические требования. Эта обязанность корреспондирует с правом работодателя требовать ее исполнения и применять санкции в случае нарушения.

¹ Большой толковый словарь русского языка. — М., СПб., 2008. С 1532.

4. Дисциплина труда как фактическое поведение (реальное состояние) — это оценочная категория, отражающая реальный уровень соблюдения всеми участниками трудового процесса (как рядовыми работниками, так и представителями администрации) тех правовых норм и обязанностей, которые закреплены в законодательстве и локальных актах. Это фактическое воплощение в жизнь всех предыдущих трех аспектов. Высокий уровень такой дисциплины характеризуется сознательным выполнением обязанностей, а низкий — проявляется в прогулах, опозданиях, некачественной работе или нарушениях со стороны руководства.

Дисциплина труда понимается в двух смыслах: в широком смысле — это обязанность сторон трудового договора соблюдать различные правила, обеспечивающие порядок в организации; в узком — подчинение внутреннему трудовому распорядку.

В данном контексте дисциплина труда, включает в себя два элемента:

- 1) внутренний — правила, определяющие трудовую функцию работника;
- 2) внешний — поведение, выражающееся в подчинении внутреннему трудовому распорядку.

Дисциплина труда — необходимое условие всякого совместного труда. Как условие она носит двусторонний характер (ст. 189 ТК РФ):

- 1) обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, другими актами и договором;
- 2) обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами.

Дисциплина труда — это многогранное понятие, включающее в себя:

- 1) трудовую дисциплину (дисциплина труда и трудовая дисциплина — не синонимы, хотя в этом качестве часто употребляются). Трудовая дисциплина — определенный порядок поведения работников в процессе выполнения ими своей трудовой функции;

- 2) исполнительскую дисциплину. Исполнительская дисциплина — точное, неукоснительное и своевременное исполнение работниками приказов и распоряжений лиц, наделенных исполнительно-распорядительными функциями;

- 3) производственную дисциплину. Производственная дисциплина — порядок на производстве, четкая и ритмичная работа без сбоев и простоев, обеспечение работников сырьем, материалами и инструментами. (Производственная дисциплина — более широкое, чем трудовая дисциплина, понятие. В полном объеме она обеспечивается работодателем. Работники обеспечивают ее только в части выполнения трудовых обязанностей.);

- 4) технологическую дисциплину. Технологическая дисциплина — точное соблюдение технических норм и правил, регламентирующих производственный режим и процессы. Нормы, устанавливающие производственную и технологическую дисциплину, являются по своему характеру техническими, если они регулируют только процесс труда, а не трансформируются в соответствующие юридические обязанности. В этом случае нарушение их является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

5) служебную дисциплину. Служебная дисциплина — обязательное для лиц, состоящих на государственной гражданской службе, соблюдение служебного распорядка и должностного регламента, установленных в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами государственного органа, служебным контрактом. (Так, например, служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел регулируется федеральными законами «О полиции» и «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — «О службе в органах внутренних дел») и Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации (утв. указом Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377.)

Основными отличительными чертами служебной дисциплины являются ее повышенная требовательность и расширенный круг обязанностей. Госслужащий обязан соблюдать не только общие правила внутреннего распорядка, но и специальные запреты, ограничения, требования к служебному поведению, этике (например, предотвращение конфликта интересов, правила общения с гражданами). Нарушение служебной дисциплины зачастую влечет за собой более строгие меры дисциплинарной ответственности по сравнению с обычными трудовыми отношениями (например, строгий выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, понижение в специальном звании), поскольку ставит под угрозу авторитет и функциональность государственного органа. Таким образом, служебная дисциплина выступает как важнейший инструмент обеспечения законности, исполнительности и публичного доверия к институтам государственной власти.

§ 2. Методы управления дисциплинарными отношениями, средства обеспечения и значение дисциплины труда

Методы управления дисциплинарными отношениями

Каждый юрист, менеджер, руководитель, работник отдела кадров должен в совершенстве владеть методами управления дисциплинарными отношениями. Практика их применения насчитывает тысячелетия. Со временем меняются не методы, а содержание методов, их комбинация.

Можно назвать три классических метода управления:

1. Убеждение — метод воспитания, воздействия на сознание работника в целях стимулирования его полезной деятельности или торможения нежелательных поступков. Понятие убеждения имеет два значения:

- процесс воздействия человека, коллектива на человека, коллектив, группу работников;
- уверенность в истинности знаний, основанная на понимании закономерностей действительности.

2. Поощрение — признание заслуг работника путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышение его престижа.

У каждого человека есть потребность в признании, в материальных ценностях. На реализацию этой потребности и направлено поощрение.

3. Принуждение — форма неодобрения поведения человека, которая состоит в том, что человека заставляют выполнять правила поведения. Средствами принуждения являются наказания. Применяя наказания, можно достичь разных результатов — как тех, которые запланированы, так и противоположных.

Следует отметить, что существуют различные виды убеждения: политические, экономические, правовые, этические, эстетические и др. В трудовых отношениях важны, прежде всего, правовые и экономические убеждения, на которые в основном и воздействует администрация.

Средства обеспечения дисциплины труда

К средствам обеспечения труда (или специальным условиям нормальной производственной деятельности) относятся:

1) организационные и экономические условия для нормальной работы;

Это материально-техническая и экономическая база, позволяющая работать эффективно и безопасно.

– *техническое оснащение*: предоставление современного компьютера, специального программного обеспечения (например, 1С для бухгалтера, графического редактора для дизайнера), надежного сервера, быстрого интернета.

– *безопасность и эргономика*: обеспечение нормального температурного режима, хорошего освещения, предоставление эргономичного кресла и регулируемого стола, установка средств пожаротушения, выдача средств индивидуальной защиты на производстве (каска, спецодежда).

– *организация рабочего пространства*: наличие отдельного кабинета для переговоров, оборудованной кухни/столовой, комнаты отдыха, парковки для сотрудников.

– *экономические условия*: своевременная выплата конкурентной «белой» заработной платы, оплата больничных листов, компенсация расходов на мобильную связь, транспорт или питание, предоставление корпоративной медицинской страховки.

2) формирование позитивного отношения к труду, осознание необходимости дисциплины совместного труда и добровольного ее соблюдения;

Это работа с корпоративной культурой, ценностями и коллективным сознанием.

– *информационная открытость*: проведение регулярных общих собраний (all-hands meetings), где руководство рассказывает о стратегии, успехах и проблемах компании. Использование корпоративного портала для важных новостей.

– *формирование командного духа*: организация командных тренингов, тимбилдинговых мероприятий, корпоративных праздников, поздравление сотрудников с днем рождения и профессиональными успехами.

– *разъяснение целей и правил*: проведение адаптации для новичков, где разъясняют не только обязанности, но и миссию компании, правила внутреннего распорядка и важность их соблюдения для общего результата.

– *система обратной связи*: внедрение регулярных оценок эффективности, где обсуждают не только KPI, но и карьерные цели сотрудника, его вовлеченность.

3) поощрение работников;

Меры, направленные на признание заслуг и стимулирование дальнейших успехов (материальные, нематериальные, карьерные, социальные льготы).

3) применение к нарушителям мер дисциплинарного воздействия.

Меры, применяемые для поддержания установленного порядка и справедливости.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

1) дает каждому работнику возможность трудиться с полной отдачей;

2) создает условия для высокопроизводительного труда;

3) способствует работе без брака, повышению качества продукции;

4) поддерживает порядок на производстве.

Соблюдение дисциплины труда сторонами трудовых отношений в конечном счете направлено на достижение цели, в которой заинтересованы и работник, и работодатель: первый — в вознаграждении за труд, второй — в получении прибыли.

Обязанности работников и работодателя в лице его администрации в области дисциплины труда определяются:

– ТК РФ, другими законами («О службе в органах внутренних дел», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О прокуратуре Российской Федерации» и др.);

– правилами внутреннего трудового распорядка;

– положениями и уставами о дисциплине для тех работников, на которых распространяется их действие;

– тарифно-квалификационными справочниками (например, ЕТКС работ и профессий рабочих);

– техническими правилами и наставлениями;

– должностными инструкциями (регламентами);

– функциональными обязанностями конкретных работников;

– приказами и распоряжениями руководителей организаций и их структурных подразделений;

– трудовыми договорами.

В наиболее полном виде обязанности сторон трудового договора закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Трудовой распорядок — порядок поведения, установленный работодателем, который определяет взаимоотношения между работниками и администрацией в процессе трудовой деятельности.

В органах внутренних дел внутренний распорядок (аналог трудового распорядка) устанавливается их начальниками в соответствии с действующим за-

конодательством и исходя из особенностей деятельности этих органов (ст. 54 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел»).

При этом следует иметь в виду, что в одном структурном подразделении органов внутренних дел могут одновременно действовать внутренний распорядок для сотрудников и трудовой распорядок для работников, которые в такой ситуации не должны противоречить друг другу.

Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локальным нормативным актам. Они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Эти правила могут быть приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка с учетом специфики организации развивают и конкретизируют обязанности и определяют права работников и работодателя (ст. 21–22 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка включают разделы:

1. Общие положения о действии правил.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Права, обязанности и ответственность работников.
4. Права, обязанности и ответственность работодателя.
5. Режим работы и время отдыха.
6. Меры поощрения и взыскания.
7. Иные вопросы.

Правила распространяются на всех работников, кроме тех, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.

Соблюдение трудовой дисциплины при дистанционной работе требует от сотрудника самостоятельной организации рабочего времени и четкого соблюдения сроков выполнения задач, установленных трудовым договором или локальными актами работодателя.

Работодатель вправе контролировать выполнение трудовых обязанностей дистанционными работниками с использованием электронного документооборота, корпоративных мессенджеров и специализированного программного обеспечения для учета рабочего времени.

Особенностью дисциплины труда при дистанционной работе является необходимость четкого разграничения рабочего времени и времени отдыха, что позволяет избежать переработок и сохранить баланс между работой и личной жизнью.

Ответственность за нарушение дисциплины труда дистанционным работником наступает по общим правилам трудового законодательства, включая возможность применения дисциплинарных взысканий при ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей.

Эффективность соблюдения трудовой дисциплины при дистанционной работе во многом зависит от наличия в организации четких регламентов взаи-

модействия, понятных критериев оценки результатов труда и прозрачной системы отчетности¹.

Цифровизация трансформирует дисциплину труда путем внедрения автоматизированных систем контроля, которые позволяют работодателям отслеживать выполнение задач в режиме реального времени без непосредственного присутствия сотрудника на рабочем месте.

С развитием дистанционной занятости дисциплина труда смещается от контроля за процессом к оценке результатов, что требует внедрения прозрачных систем ключевых показателей эффективности (KPI) и регулярной отчетности.

Цифровые инструменты создают новые риски для трудовой дисциплины, включая размытие границ между рабочим и личным временем, а также возможность формального отношения к инструктажам и обучению.

Цифровизация для работников, вернувшихся с СВО, открывает возможности профессиональной переподготовки и трудоустройства через специализированные платформы, такие как «СВОй труд» и проект «Герои новых технологий», позволяя освоить востребованные IT-специальности в онлайн-формате с гибким графиком, что способствует их успешной социальной адаптации и реинтеграции в гражданскую жизнь.

Итак, резюмируя вышесказанное, можно говорить о существовании комплекса норм, регламентирующих правила поведения работников в процессе совместной трудовой деятельности, которым они должны следовать. Работодатели же обязаны обеспечить возможность выполнения указанных правил и вправе как поощрять работников за соблюдение правил, так и применять к ним меры дисциплинарного воздействия в случае их нарушения.

§ 3. Понятие поощрения труда и виды мер поощрения

Одним из важных средств обеспечения дисциплины труда является поощрение работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности.

Добросовестным принято считать исполнение трудовых обязанностей в точном соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных должностными инструкциями, квалификационными характеристиками работ, инструкциями и требованиями по охране труда и другими документами, регламентирующими выполнение трудовой функции работником, с соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.

Поощрение за труд — это публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в связи с достигнутыми успехами в труде.

Нередко в понятие «поощрение» вкладывается любая форма отличия, одобрения успехов лица в различных областях деятельности (награждение ор-

¹ Трудовое право России : учебник / А. М. Куренной, А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева [и др.]. 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2025. — 720 с.

деном, освещение положительного опыта работы на страницах периодической печати, аплодисменты любимому артисту за прекрасное исполнение и многие другие знаки отличия). Однако в законодательстве под поощрением понимаются только такие формы отличия граждан за достигнутые успехи в определенной области деятельности, в которых выражено официальное признание их заслуг.

Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей. Добросовестным является исполнение трудовых обязанностей в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных квалификационными характеристиками работ, должностными инструкциями, инструкциями и требованиями по охране труда и другими документами, регламентирующими трудовую функцию работника, с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка.

Меры поощрения — это средства положительной оценки работника со стороны работодателя, коллектива работников, государства.

Виды поощрений:

1. В зависимости от субъекта — применяемые работодателями; применяемые государством и общественными организациями;
2. В зависимости от содержания — моральные (благодарность, почетная грамота, звание лучшего по профессии); материальные (премия, ценный подарок);
3. По общественной значимости — за добросовестное исполнение трудовых обязанностей; за особые трудовые заслуги перед обществом и государством (государственные награды и премии).

Поощрение является особой формой общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно не только оказывает на работника положительное моральное воздействие, но может еще и содержать определенные льготы и преимущества. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, то есть является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

В соответствии с ч. 1 ст. 191 ТК РФ работодатель вправе применить к работнику следующие поощрения:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить ценным подарком, почетной грамотой;
- представить к званию лучшего по профессии.

Указанный перечень поощрений не является исчерпывающим. Положением или уставом о дисциплине, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка могут быть определены и другие виды по-

ощрений (например, присвоение звания «ветеран завода», «заслуженный работник отрасли»).

Так, в соответствии с ст. 48 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел», ст. 27–29 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также успешное выполнение задач повышенной сложности в отношении сотрудника применяются следующие меры поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориального органа либо подразделения;
- 5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориального органа либо подразделения;
- 6) награждение ведомственными наградами;
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 9) награждение огнестрельным или холодным оружием.

В качестве меры поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания.

В образовательных организациях высшего образования МВД России в отношении курсанта, слушателя наряду с вышеуказанными могут также применяться следующие меры поощрения:

- 1) предоставление внеочередного увольнения из расположения образовательной организации;
- 2) установление именной стипендии.

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько поощрений. На практике, как правило, сочетают меры морального и материального поощрения (например, объявление благодарности и выдачу премии). Следует отметить, что в отличие от ранее действовавшего законодательства, ТК РФ не предусматривает правил о неприменении к работнику мер поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. В целях обеспечения гласности и действенности поощрений они объявляются приказом и доводятся до сведения всех работников.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством, то есть за заслуги, значение которых выходит за пределы конкретной организации, работники могут быть представлены к государственным наградам. Государственные награды являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значи-

тельный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством.

Положением о государственных наградах Российской Федерации, (утв. указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099), устанавливаются следующие виды государственных наград:

- 1) высшие звания Российской Федерации;
- 2) ордена Российской Федерации;
- 3) знаки отличия Российской Федерации;
- 4) медали Российской Федерации;
- 5) почетные звания Российской Федерации.

Высшие звания Российской Федерации — Герой Российской Федерации и Герой Труда Российской Федерации.

Установлены следующие ордена Российской Федерации: орден Святого апостола Андрея Первозванного; орден Святого Георгия; орден «За заслуги перед Отечеством»; орден Святой великомученицы Екатерины; орден Александра Невского; орден Суворова; орден Ушакова; орден Жукова; орден Кутузова; орден Нахимова; орден Мужества; орден «За военные заслуги»; орден «За морские заслуги»; орден Почета; орден Дружбы; орден «Родительская слава».

Знаками отличия Российской Федерации являются: знак отличия — Георгиевский Крест, знак отличия «За благодеяние», знак отличия «За безупречную службу».

Установлены следующие медали Российской Федерации: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»; медаль «За отвагу»; медаль Суворова; медаль Ушакова; медаль Жукова; медаль Нестерова; медаль Пушкина; медаль «За спасение погибавших»; медаль «За отличие в охране общественного порядка»; медаль «За отличие в охране Государственной границы»; медаль «За труды по сельскому хозяйству»; медаль «За развитие железных дорог»; медаль «За заслуги в освоении космоса»; медаль ордена «Родительская слава».

Установлено 61 почетное звание Российской Федерации, в том числе: «Летчик-космонавт Российской Федерации»; «Народный артист Российской Федерации»; «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»; «Заслуженный юрист Российской Федерации» и др.

Не являются государственными наградами юбилейные медали Российской Федерации, награды, учреждаемые федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, общественными и религиозными объединениями.

При представлении к награждению государственными наградами вид награды определяется характером и степенью заслуг награждаемого, которые должны соответствовать статутам орденов Российской Федерации, положениям о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации и почетных званиях Российской Федерации.

Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде:

- 1) коллективами организаций;
- 2) государственными органами или органами местного самоуправления.

Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом Российской Федерации на основании представления, внесенного Президенту Российской Федерации, и предложения Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам.

Государственные награды вручаются Президентом Российской Федерации. По поручению Президента Российской Федерации и от его имени государственные награды могут вручать:

- 1) Председатель Правительства Российской Федерации;
- 2) члены Правительства Российской Федерации, руководители федеральных органов государственной власти и иных федеральных государственных органов;
- 3) должностные лица Администрации Президента Российской Федерации;
- 4) высшие должностные лица субъектов Российской Федерации;
- 5) руководители дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации;
- 6) президенты государственных академий наук;
- 7) командиры воинских частей, соединений, командующие объединениями, а также иные должностные лица, определяемые руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба.

Президент Российской Федерации может поручить вручение государственных наград иным лицам.

Государственные награды и документы к ним вручаются награжденным в торжественной обстановке не позднее чем через три месяца со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации о награждении.

К видам награждений за особые трудовые заслуги относятся также государственные премии, премии, почетные грамоты и благодарности Правительства Российской Федерации. Они присуждаются за достижения в области литературы и искусства, науки и техники, в области образования.

Федеральным законом от 19.05.1995 № 80-ФЗ «Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов» учреждена ежегодная Государственная премия Российской Федерации имени Маршала Советского Союза Г. К. Жукова за выдающиеся достижения в области военной науки и создания военной техники, а также за лучшие произведения литературы и искусства, посвященные Великой Отечественной войне.

Размер, порядок присуждения и вручения Государственной премии определяются Положением о Государственной премии Российской Федерации имени Маршала Советского Союза Г. К. Жукова (утв. указом Президента РФ от 28.10.1996 №1499).

Указом Президента Российской Федерации от 21.06.2004 № 785 «О Государственной премии Российской Федерации имени Маршала Советского Союза Г. К. Жукова» за достижения в области науки и техники, образования и культуры» учреждены четыре Государственные премии Российской Федерации в области науки и технологий и три Государственные премии Российской Федерации в области литературы и искусства в размере 5 млн руб. каждая. Эти премии присуждаются гражданам Российской Федерации за выдающийся вклад в развитие отечественной и мировой науки и культуры в целях стимулирования дальнейшей научной и творческой деятельности лауреатов указанных премий, создания благоприятных условий для новых научных открытий и творческих достижений.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.01.2009 № 73 «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации» предусмотрено награждение Почетной грамотой Правительства Российской Федерации и объявление благодарности Правительства Российской Федерации за заслуги в содействии проведению социальной и экономической политики государства, осуществлению эффективной деятельности федеральных государственных органов, развитию местного самоуправления, обеспечению законности, прав и свобод граждан, укреплению обороноспособности страны и государственной безопасности, реализации внешней политики государства, а также осуществлению иных полномочий, возложенных на Правительство Российской Федерации Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации. Такими грамотами и благодарностями могут удостоиваться граждане Российской Федерации, как правило, имеющие широкую известность.

Ходатайства о награждении грамотой и об объявлении благодарности могут возбуждаться органами местного самоуправления и организациями. Указанные ходатайства направляются соответствующим высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации (руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) или руководителям федеральных государственных органов. Названным постановлением Правительства Российской Федерации утверждено Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации.

Законом о ветеранах предусмотрено звание «ветеран труда». Порядок и условия его присвоения определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Сведения о награждениях и поощрениях за трудовые заслуги вносятся в трудовые книжки работников. Согласно п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек (утв. Постановлением Правительства РФ 16.04.2003 № 225), в трудовые книжки вносятся следующие сведения:

– о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

– о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;

– о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

С 2020 г. все юридические лица и индивидуальные предприниматели переведены на электронные трудовые книжки. Работники, устроившиеся на работу до этих изменений, имеют право выбора, какую книжку ему иметь. При этом трудовая книжка на бумажном носителе будет храниться у работника. Устроившиеся на работу с 2021 г. пользуются электронными трудовыми книжками. При этом для устройства на работу работник будет предоставлять выписку из электронной трудовой книги, которую можно получить у работодателя, в ПФР, МФЦ или заказать через сайт госуслуг.

Подводя итог, необходимо отметить, что действующим законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине могут устанавливаться и различные виды поощрений, которые может применить работодатель. В правилах внутреннего трудового распорядка конкретизируется порядок применения мер поощрения.

Таким образом, применение мер поощрения — право работодателя. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Допускается применение нескольких мер поощрения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания поощрения обычно не применяются. При этом следует отметить, что Дисциплинарный устав органов внутренних дел предусматривает в качестве меры поощрения досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

§ 4. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания

Соблюдение работниками общеобязательных правил поведения обеспечивается не только применением мер поощрения, но и привлечением нарушителей трудовой дисциплины к дисциплинарной ответственности.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение им дисциплинарного проступка.

В теории трудового права под дисциплинарным проступком понимается виновное противоправное нарушение трудовых обязанностей работником, за совершение которого может быть применена мера дисциплинарного взыскания.

Законодатель в ч. 1 ст. 192 ТК РФ дал определение дисциплинарного проступка — это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов и т. д.). В судебной

практике при отсутствии хотя бы одного из этих моментов применение дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Дисциплинарная ответственность — один из видов юридической ответственности, предусмотренный законодательством за неправомерное поведение.

Дисциплинарная ответственность — ответственность, которая возникает из нарушений трудовой дисциплины в связи с применением к работнику дисциплинарных взысканий.

Законодательство о дисциплинарной ответственности включает в себя:

- правовые основания привлечения к дисциплинарной ответственности;
- круг лиц, имеющих право применять дисциплинарные взыскания;
- исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий;
- сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий;
- порядок объявления дисциплинарных взысканий;
- порядок снятия дисциплинарных взысканий;
- порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарная ответственность выражается в обязанности работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, за совершение которого работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Вместе с тем законодатель предусмотрел, что федеральными законами, уставами по дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Так, согласно ст. 50 ФЗ «О службе в органах внутренних дел» на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

А в образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на курсантов, слушателей наряду с вышеуказанными могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);
- 2) лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации;
- 3) отчисление из образовательной организации.

Для дисциплинарного проступка характерно, что он:

– Как правило, не является общественно опасным деянием, нарушающим трудовую дисциплину, так как общественно опасным деянием признается лишь преступление (ст. 14 УК РФ).

Например, бухгалтер систематически опаздывает на работу на 20–30 минут, что срывает сроки сдачи отчетности и работу отдела. Это нарушение внутреннего распорядка, дисциплины, но не преступление.

– Совершается лицом, состоящим в трудовом правоотношении с данным работодателем (то есть работником).

Пример 1: работник – инженер Петров, принятый в штат ООО «Вектор», отказался выполнять законное распоряжение своего непосредственного начальника. Это дисциплинарный проступок, так как Петров — сторона трудового договора с этим работодателем.

Пример 2: не работник – студент на практике или сотрудник сторонней компании-подрядчика нарушил правила пожарной безопасности, находясь на территории завода. К нему не может быть применено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) со стороны принимающего завода, так как трудовых отношений между ними нет. Ответственность наступает в ином порядке (например, его компанию-работодателя могут привлечь к ответственности по договору).

Пример 3: бывший работник – сотрудник уволился, но через неделю пришел в офис и устроил скандал. Это нарушение общественного порядка, а не дисциплинарный проступок, так как трудовой договор уже расторгнут.

– Выражается в противоправном и виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей.

Например, работник намеренно игнорирует письменный приказ руководителя, потому что не согласен с ним, и не выполняет его. Это виновное противоправное действие. Пример ненадлежащего исполнения (действие плохого качества): программист сдал работу, содержащую критические ошибки, из-за которых система не запустилась, хотя сроки были соблюдены. Обязанность выполнять работу с заданным качеством закреплена в его трудовом договоре. Важный контраст-пример (отсутствие вины): курьер не доставил важный документ вовремя, потому что попал в ДТП (доказано справкой из ГИБДД). Здесь есть неисполнение обязанности, но нет вины работника — это не является дисциплинарным проступком, и наказание незаконно.

Дисциплинарный проступок состоит в невыполнении или ненадлежащем выполнении работником по его вине своих трудовых обязанностей (отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте, отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей, отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, 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, отказ от заключения договора о полной материальной ответственности и т. п.).

Таким образом, состав дисциплинарного проступка состоит из следующих элементов:

1. Субъект — работник, то есть лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и совершившее дисциплинарный проступок.

2. Субъективная сторона — характеризуется виной в форме умысла или неосторожности действий работника.

3. Объект — трудовые отношения в сфере трудового распорядка.

4. Объективная сторона — действия работника, повлекшие вредные последствия, имеющие причинно-следственную связь между ними и деянием самого нарушителя.

Нарушение дисциплины труда должно быть виновным, совершенным умышленно или неосторожно. В связи с этим неисполнение работником трудовых обязанностей по независящим от него причинам (например, в связи с недостаточной квалификацией, состоянием здоровья, препятствующим выполнению работы) не является дисциплинарным проступком, так как в данном случае вина работника отсутствует.

Противоправность поведения проявляется в нарушении работником его трудовых обязанностей, то есть неисполнение или ненадлежащее их исполнение без уважительных причин (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Дисциплинарная ответственность тесно связана с административной. Административные санкции применяются лицами, с которыми нарушитель не связан трудовыми отношениями. Поэтому привлечение к административной ответственности не исключает применение мер дисциплинарной ответственности.

Могут быть случаи, когда правонарушение содержит одновременно признаки как дисциплинарного, так и административного проступка и поэтому влечет правомерное применение двух видов наказаний — дисциплинарного и административного. Например, водитель допустил нарушение правил дорожного движения и за это был оштрафован судом. Денежный штраф был применен к водителю за административный проступок, который одновременно является и дисциплинарным проступком. Работодатель вправе применить к такому работнику дисциплинарное взыскание, так как он в данном случае ненадлежащим образом выполнял свои трудовые обязанности.

Дисциплинарная ответственность применяется также независимо от привлечения работника к материальной ответственности.

Различаются (в зависимости от субъекта и санкций) два основных вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность — это ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, за исключением тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность. К лицам, несущим общую дисциплинарную ответственность, применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5–10 ст. 81, п. 1 ст. 336 и п. 4–6 ст. 341 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель не связан обязанностью применять меры дисциплинарного взыскания в той последовательности, в которой они перечислены в ТК РФ.

Указанные меры взыскания носят исчерпывающий характер. Применение к нарушителям трудовой дисциплины, на которых распространяется общая дисциплинарная ответственность, каких-либо иных дисциплинарных взысканий недопустимо.

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется уставами и положениями о дисциплине, которые распространяются на отдельные категории работников (ст. 192 ТК РФ). К ним относятся работники транспорта, связи, добытчики полезных ископаемых на континентальном шельфе, горноспасатели и т. п., в том числе и сотрудники органов внутренних дел.

Специальная дисциплинарная ответственность прокуроров, следователей, судей, государственных гражданских служащих регулируется соответствующими федеральными законами.

При специальной дисциплинарной ответственности санкции применяются не только за нарушения трудовой дисциплины, но и за проступки, порочащие честь и достоинство работника этой сферы.

Специальная дисциплинарная ответственность позволяет более широко интерпретировать содержание такого понятия, как дисциплинарный проступок.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей:

- 1) нормативно-правовой базой, ее регламентирующей;
- 2) кругом лиц, под нее попадающих;
- 3) кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью;
- 4) мерами дисциплинарного взыскания (более строгими по характеру и действию);
- 5) порядком обжалования взыскания.

Некоторые взыскания могут применяться лишь при наличии конкретных проступков, предусмотренных в уставах и положениях о дисциплине.

Так, лишение права управления локомотивом, а также свидетельства водителя моторно-рельсового транспорта наземного типа и свидетельства помощника машиниста локомотива, дающее разрешение на право управления, применяется за крушение, аварию, проезд запрещающих сигналов (независимо от последствий), а также за появление на работе в нетрезвом состоянии. Для сотрудника полиции это могут быть прогулы, появление на службе в состоянии алкогольного опьянения, нарушение этики служебного поведения, публичная драка, неисполнение приказа начальника или ненадлежащее оформление служебных документов. Прогулы, появление на службе в состоянии опьянения.

Руководитель организации, ее структурного подразделения, их заместители могут быть привлечены работодателем к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, по требованию представительного органа работни-

ков в случае нарушения ими трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 249 ТК РФ).

§ 5. Общие правила порядка применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка дисциплинарное взыскание применяется руководителем, а также другими должностными лицами, перечень которых определяется уставом организации либо работодателем. Это, как правило, руководители подразделений и служб. При отсутствии перечня должностных лиц, которым предоставлено право применять дисциплинарные взыскания, такое право принадлежит только руководителю организации.

При этом следует учитывать, что доказательства того, что работник совершил дисциплинарный проступок, должен представить работодатель и его представители. При применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учесть тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ст. 192 ТК РФ).

Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий установлен в ст. 193 ТК РФ.

Работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника, нарушившего трудовую дисциплину, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется:

1) не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни, пребывания в отпуске (учитываются все отпуска, предоставляемые работникам в соответствии с действующим законодательством) или времени необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом применения дисциплинарных взысканий;

2) не позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанный срок не включается время производства по уголовному делу;

3) не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Отказ удостоверить своей подписью факт применения взыскания юридического значения не имеет. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись составляется соответствующий акт. Поскольку дисциплинарное взыскание имеет целью не только наказание нарушителя, но и предупреждение нарушений другими работниками, приказ (распоряжение) о взыскании в необходимых случаях доводится до сведения других работников.

В законодательстве (ст. 194 ТК РФ) предусмотрен и порядок снятия взыскания, примененного за нарушение трудовой дисциплины. Работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года со дня его применения не получил нового дисциплинарного взыскания.

Взыскание может быть снято досрочно (до истечения года), если работник не допустил нового нарушения дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

Дисциплинарные взыскания снимаются работодателем:

- 1) по своей инициативе;
- 2) по просьбе самого работника;
- 3) по ходатайству непосредственного руководителя;
- 4) по ходатайству представительного органа работников.

Законодательные акты могут предусматривать особые правила применения дисциплинарных взысканий по отношению к отдельным категориям работников.

Так, дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может проводиться после подачи на него жалобы в письменной форме. Копия жалобы обязательно должна быть передана самому работнику, чтобы он мог ознакомиться с предъявленными ему претензиями. Ход дисциплинарного расследования и решение по нему не обнародуются без желания самого работника. Исключением являются случаи, когда служебное расследование привело к заключению о необходимости запрета на занятие педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся. Педагогический работник образовательного учреждения может быть уволен за применение, в том числе и однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию представители профсоюзов, участвующие в переговорах по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения (ст. 39 ТК РФ).

Следует различать меры дисциплинарного взыскания и меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Понятие «мера воздействия» шире, чем «мера взыскания».

Меры взыскания носят юридический характер. Все они предусмотрены ст. 192 ТК РФ. Меры воздействия носят воспитательный характер.

Запрещено применять дисциплинарные меры, не установленные законодательством (снижение разряда, лишение надбавок за классность и т. п.).

Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Следует отметить, что для обжалования законодателем предусмотрены особые сроки давности по обжалованию дисциплинарных взысканий. Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Служебная дисциплина, как было указано выше, обеспечивается соответствующими федеральными законами, учитывающими специфику и особенности службы, определяющими и особенности наложения дисциплинарных взысканий. В частности, перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка.

Так, организацию работы по проведению служебных проверок в МВД России регламентирует приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»¹.

Цели такой проверки — установление факта совершения дисциплинарного проступка, вины лица его совершившего, причин и условий, способствовавших его совершению, характера и размера вреда, причиненного дисциплинарным проступком.

Таким образом, на работодателя возлагается обязанность не только обосновывать выбор дисциплинарного взыскания, но и доказывать факт совершения работником дисциплинарного проступка.

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Выделяют трудовую, служебную, исполнительскую и другие дисциплины труда.

К главным методам управления дисциплинарными отношениями относят убеждение, поощрение, принуждение. Применение мер поощрения — право работодателя. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Допускается применение нескольких мер поощрения.

¹ Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»: приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 // Российская газета. - 2011. - 13 июня.

Дисциплинарная ответственность выражается в обязанности работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей. Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок.

Вопросы для самоконтроля

1. Каково значение дисциплины труда в трудовых отношениях?
2. Какие элементы включает содержание понятия «дисциплина труда»?
3. В чем суть общей и специальной дисциплинарной ответственности?
4. Назовите основные меры поощрения, предусмотренные ТК РФ.
5. Перечислите специальные меры поощрения.
6. Какие дисциплинарные взыскания предусматривает ТК РФ?
7. Перечислите меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные для сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, и чем они предусмотрены?
8. Каково влияние цифровизации трудовых отношений на дисциплину труда?

Глава 11. Материальная ответственность сторон трудового договора

§ 1. Правовая природа материальной ответственности

Материальная ответственность выступает отдельной разновидностью юридической ответственности. Этот вид юридической ответственности присущ трудовым правоотношениям, поскольку субъектами материальной ответственности (то есть, лицами, которые ее несут) являются стороны трудового договора — работник и работодатель. Следовательно, материальная ответственность наступает исключительно с момента заключения трудового договора (возникновения трудовых правоотношений) между работником и работодателем. Таким образом, материальная ответственность может наступать с шестнадцати лет и в других случаях, предусмотренных положениями ст. 63 ТК РФ (возраст, с которого допускается заключение трудового договора), а также в случаях, установленных для заключения трудового договора с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет при получении общего образования или с согласия органа опеки и попечительства.

Главным условием привлечения работодателя или работника к материальной ответственности является причинение ущерба. В данном случае ущерб имеет преимущественно материальный характер, однако может возмещаться и моральный вред, причиненный виновным лицом другой стороне трудового договора (в частности, согласно ст. 237 ТК РФ, уточняющей критерии определения размера компенсации морального вреда). Ст. 232 ТК РФ закрепляет обязанность виновного лица возместить ущерб другой стороне трудового договора. Конечной инстанцией рассмотрения споров о материальной ответственности сторон трудового договора является суд.

Учеными юристами определяются следующие свойства института материальной ответственности в трудовом праве:

- компенсационный характер, включая возмещение ущерба;
- восстановительное значение — восстановление нарушенных правоотношений;
- воспитательное значение — воздействие на других участников трудовых правоотношений в целях предотвращения подобных деяний в дальнейшем;
- юридическое значение, включая процедуру, порядок и объем возмещения (регулируются нормами действующего трудового законодательства, и несоблюдение его требований может повлечь лишение стороны договора права требовать возмещения причиненного ущерба)¹.

Материальная ответственность может определяться трудовым договором между работодателем и работником. ТК РФ определяет пределы материальной ответственности сторон трудового договора. Так, абз. 2 ст. 232 специально предусматривает, что материальная ответственность работодателя не может быть

¹ Ананьин П. А., Красильщиков А. В., Матвеева Т. П. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления // Синергия Наук. 2018. № 23. С. 804.

ниже, а работника – выше установленной ТК РФ, иным федеральным законом. Условия трудового договора, предусматривающие иные пределы материальной ответственности сторон трудового договора, недействительны.

Материальная ответственность наступает при условии нарушения требований актов трудового законодательства или локальных нормативных актов (внутренних правовых актов юридических лиц), а также в случае причинения ущерба другой стороне трудового договора. Материальная ответственность может закрепляться письменным договором о материальной ответственности, в том числе о полной материальной ответственности работника (возмещение работником причиненного работодателю ущерба в полном размере за недостачу имущества, доверенного работнику)¹.

Меры материальной ответственности применяются именно в случае совершения правонарушений, как общественно опасных, виновных и противоправных, деяний, совершенных субъектами материальной ответственности – сторонами трудового договора. Меры материальной ответственности могут сопровождаться применением мер и других видов юридической ответственности (как правило, уголовной либо административной, а также дисциплинарной ответственности).

Истоки материальной ответственности связаны с гражданскими правоотношениями и гражданской ответственностью, их направленностью на защиту имущественных и личных неимущественных прав участников гражданских правоотношений. Однако в рамках трудовых правоотношений материальная ответственность постепенно оформилась как отдельный вид юридической ответственности². Ключевое отличие от дисциплинарной ответственности – имущественный характер материальной ответственности, наступающей за причинение ущерба, тогда как меры дисциплинарной ответственности применяются к виновному лицу за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Гражданско-правовую и материальную ответственность необходимо разграничивать. Так, в случае причинения работником ущерба третьему лицу при исполнении трудовых обязанностей этот ущерб будет возмещаться работодателем, у которого возникает право регрессного требования по отношению к работнику (ст. 1081 ГК РФ). Однако указанная юридическая ответственность является гражданско-правовой для обеих сторон трудового договора, поскольку наступила вне связи с трудовыми правоотношениями работника и работодателя³.

¹ Лиховид А. В. Особенности организации системы материальной ответственности в Российской Федерации и технологическая дисциплина // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. № 2 (12). С. 610

² Савин В. Т. Ответственность сторон трудового договора по нормам трудового права за невыполнение требований охраны труда // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 5. С. 130.

³ Кораблина О. В., Федорова В. Г., Казакова Д. В. Отличительные особенности материальной ответственности в трудовых правоотношениях и гражданско-правовой ответственности // Гуманитарные исследования. 2014. № 3. С. 206.

Разделяя категории материальной и дисциплинарной ответственности, необходимо учитывать и смешанный характер трудовых правоотношений. Будучи отраслью частного права, трудовое право включает как частноправовой, так и публично-правовой элемент. Частноправовой аспект вытекает из специфики взаимоотношений участников трудовых правоотношений, основывается на трудовом договоре с их участием. Формально указанные отношения являются равноправными, однако работник менее социально защищен, вследствие чего трудовое законодательство предоставляет работнику дополнительные юридические гарантии. В этом отношении материальная ответственность является договорной, поскольку связана не столько с фактом причинения вреда или совершения проступка, а с самим фактом наличия трудовых правоотношений¹.

Публично-правовой элемент трудовых правоотношений проявляется, в частности, в рамках коллективных отношений в сфере трудового права, в случае привлечения к материальной ответственности профсоюза или объединения работодателя. Неисполнение или ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей, основанных на принципах социального партнерства, влечет соответствующую юридическую ответственность.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ, основными целями российского трудового законодательства являются предоставление гарантий трудовых прав и свобод граждан государством, защита прав и законных интересов сторон трудового договора, а одной из основных задач — правовое регулирование материальной ответственности работников и работодателей в сфере трудовых правоотношений. Несмотря на то, что ст. 6 ТК РФ относит установление порядка и условий материальной ответственности к полномочиям федеральных органов власти, возникнуть подобные правоотношения могут исключительно в рамках трудового договора. Следовательно, материальная ответственность представляет собой основанную на нормах трудового права и законодательства обязанность одной стороны трудового договора возместить причиненный другой стороне ущерб.

В зависимости от субъекта материальной ответственности, различают ответственность работника и работодателя. Особое значение имеет именно возникновение трудовых правоотношений с заключением трудового договора: несмотря на то, что для наступления материальной ответственности важен факт наличия трудовых правоотношений, обязанности возмещения ущерба не прекращаются в связи с расторжением или окончанием срока действия договора (ч. 3 ст. 232 ТК РФ). Это объяснимо тем, что для восстановления нарушенных прав может понадобиться определенное время и после окончания срока действия трудового договора. Несмотря на то, что основания рассматриваемой ответственности возникают именно в рамках трудового договора, указанные правоотношения могут продолжаться и после прекращения трудового договора. Также в ТК РФ дополнительно закреплены особенности материальной ответственности при дистанционной работе (гл. 49.1 ТК РФ), с распространением общих правил с учетом специфики такого формата трудовых отношений.

¹ Щенников В. А. Некоторые проблемы категории материальной ответственности в российском трудовом праве // Евразийский юридический журнал. 2017. № 11. С. 204.

Таким образом, обязанность виновного лица по возмещению вреда должна исполняться и после расторжения договора, в том числе и путем вынесения судебного решения о привлечении виновных лиц к ответственности.

Основными функциями материальной ответственности выступают компенсационная, гарантийная, стимулирующая и восстановительная функции. Материальная ответственность — самостоятельный вид юридической ответственности, однако имущественный характер данной разновидности юридической ответственности подчеркивает ее сходство с гражданско-правовой ответственностью. Сходство предметов правового регулирования не является основанием для признания материальной ответственности гражданской ответственностью в области трудовых правоотношений.

Материальная ответственность обладает следующими признаками, в том числе позволяющими отграничить ее от гражданской ответственности: особый субъектный состав; материальная ответственность предполагает возмещение лишь прямого действительного ущерба; как правило, в трудовом праве наступает ограниченная материальная ответственность работника, полная материальная ответственность законодательно признается исключением; взыскание ущерба происходит на основании решения работодателя без согласия работника. Дополнительными признаками материальной ответственности являются: в зависимости от формы и характера вины дифференцированы пределы материальной ответственности работника; совместное причинение вреда влечет долевую ответственность в трудовом праве, солидарную — в праве гражданском; в трудовом праве действует принцип презумпции невиновности работника, тогда как гражданским правоотношениям присущ принцип презумпции виновности, когда участники гражданских правоотношений обязаны самостоятельно доказывать обстоятельства гражданского дела; для защиты прав сторон трудового договора установлены другие сроки по сравнению с другими отраслями российского права и законодательства¹.

Тем не менее, следует учитывать и тот факт, что гражданско-правовой договор может иметь аналогичный трудовому договору предмет регулирования (договор подряда, договор об оказании услуг и т. д.). Следовательно, причинение вреда в рамках исполнения стороной своих обязанностей по трудовому договору считается гражданско-правовой ответственностью (материальная ответственность может считаться и особой формой гражданско-правовой ответственности, применяемой к регулированию трудовых правоотношений).

В случае если предметом гражданского договора является именно труд (работы или услуги имущественного, овеществленного характера), причинение вреда представляет собой неисполнение стороной основной функции в соответствии с таким договором. Гражданская ответственность по данному договору наступает, если не достигнут основной результат, определенный договором. Ущерб, причиненный стороной трудового договора другой стороне, представляет собой проступок имущественного характера и непосредственно не связан с

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с учетом федеральных законов № 204-ФЗ, 317-ФЗ, 421-ФЗ / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2014. С. 462.

нарушением стороной своих обязанностей по договору (исполнение работником обязанностей, определенных договором, и регулярная оплата его труда работодателем)¹.

Материальной ответственности не присуща штрафная функция, направленная на взыскание с нарушителя определенной суммы независимо от размера причиненного ущерба. Основанием взыскания штрафа является совершение правонарушения. Это отличает ее не только от гражданско-правовой, но и от уголовной и административной ответственности. Штрафной характер не присущ и дисциплинарной ответственности².

Таким образом, материальная ответственность включает как признаки, присущие всем видам юридической ответственности, так и признаки, характерные для отдельных видов юридической ответственности (например, имущественный характер и одновременно возможность возмещения морального вреда отличает не только материальную, но и гражданскую ответственность, а следовательно, также обеспечивается защита имущественных и личных неимущественных прав сторон трудового договора), а также специфические признаки, присущие лишь материальной ответственности (сроки защиты прав сторон трудового договора, связанных с возмещением причиненного вреда, специфика материальной ответственности работника и работодателя и т. д.). Разграничение различных видов юридической ответственности имеет важное юридическое значение как для адекватного применения мер принуждения, иных установленных законом мер, так и для целей защиты прав и законных интересов участников (субъектов) правоотношений.

§ 2. Материальная ответственность работодателя

Материальная ответственность работодателя отличается собственной спецификой. Прежде всего, работодатель, в отличие от работника, обязан возместить причиненный ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ). Более того, работодатель возмещает и неполученные работником доходы (ст. 234 ТК РФ), на него может быть возложена обязанность выплаты определенной компенсации (ст. 236 ТК РФ), а также обязанность возмещения морального ущерба (ст. 237 ТК РФ предусматривает более четкие критерии оценки и взыскания морального вреда). Вместе с тем, работодатель – заведомо более сильная, социально защищенная сторона трудовых правоотношений. Нормы действующего трудового законодательства РФ предназначены лишь для определенного выравнивания этого положения, предоставления работникам правовых гарантий защиты трудовых прав.

Материальная ответственность работодателя перед работниками возникает в следующих случаях: причинение ущерба вследствие незаконного лишения работника возможности трудиться; причинение ущерба имуществу работника;

¹ Кораблина О. В., Федорова В. Г., Казакова Д. В. Указ. соч. С. 207–208.

² Петров А. Я. Ответственность по российскому трудовому законодательству: вопросы совершенствования ТК РФ // Российская юстиция. 2015. № 8. С. 26.

задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику; причинение морального вреда работнику.

Обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, закрепляет ст. 234 ТК РФ. В частности, данная обязанность возникает в случаях, если заработок не получен вследствие: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; задержки выдачи работнику трудовой книжки работодателем, внесения в нее неверного или не соответствующего законодательству основания увольнения работника; отказа работодателя от неисполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров либо государственного инспектора труда по восстановлению работника на прежней работе. Данный перечень не является исчерпывающим, на что фактически и указывает федеральный законодатель.

На современном этапе наиболее распространенным основанием привлечения работодателя к материальной ответственности является незаконное отстранение от работы, увольнение либо перевод на другую работу. Указанные основания регулируются нормами действующего трудового законодательства. Так, ст. 76 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя в определенных случаях отстранить работника от исполнения трудовых обязанностей. Следовательно, незаконным является не факт отстранения работника от работы, а порядок и условия применения данной меры. Незаконные условия отстранения от работы и делают соответствующий приказ незаконным. Например, после появления работника в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения может не проводиться медицинское обследование либо не быть составлен акт о появлении работника на рабочем месте в подобном состоянии. В таких случаях нарушается порядок отстранения работника от работы, установленный федеральным законом.

Нередко работник переводится на другую работу по инициативе работодателя, но без согласия работника. Работник может принуждаться к заключению срочного трудового договора вместо трудового договора, заключенного на неопределенный срок, под угрозой увольнения согласиться на неполный рабочий день и рабочую неделю. Индивидуальные предприниматели нередко не оформляют трудовую книжку, несмотря на предъявление работником соответствующих требований.

Материальная ответственность работодателя наступает и в случаях причинения вреда имуществу работника. Работодатель обязан возместить этот вред в полном размере. Размер ущерба определяется в зависимости от уровня рыночных цен, действовавшего в соответствующей местности на день причинения ущерба. Если работник согласен, ущерб может быть возмещен в натуральной форме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. В связи с этим возникает обязанность работодателя рассмотреть это заявление, и в течение 10 дней со дня его поступления принять необходимое решение. В случае несогласия работника с решением работодателя или неполучении ответа в определенный срок работник вправе обратиться в суд.

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Так, ответственность наступает при повреждении или порче верхней одежды, других вещей, принадлежащих работнику. Работодатель несет ответственность и в случае, если работник не передавал вещи на хранение. Такие вещи могут храниться на рабочем месте или попросту на территории организации, но в специально отведенных для такого хранения местах.

Статья 235 ТК РФ применима и к денежным ценностям, также составляющим имущество работника. Возмещению подлежат денежные средства, затраченные работником вследствие переноса отпуска, иные денежные средства, затраченные работником в связи с принятием работодателем того или иного решения. Это касается и иных объектов гражданских прав, включая право интеллектуальной собственности.

Обязанность работодателя возместить расходы работнику при использовании его личного имущества установлена ст. 188 ТК РФ. Указанная норма является единственной в действующем трудовом законодательстве РФ, определяющей перечень данного имущества: инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технические средства и материалы, принадлежащие работнику. Размер возмещаемых расходов определяется письменным соглашением сторон трудового договора.

Работодатель несет материальную ответственность за задержку причитающихся работнику выплат, включая выплату заработной платы. Так, нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и/или других выплат работодатель обязан произвести их уплату с выплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/150 действующей ключевой ставки Банка России от сумм, не выплаченных в срок, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно (ч. 1 ст. 236 ТК РФ). Неполная выплата работнику денежных средств влечет исчисление размера причитающейся работнику денежной компенсации из фактически не выплаченных работнику сумм. Трудовой договор, локальный нормативный акт или коллективный договор могут устанавливать больший объем компенсации по сравнению с федеральным законом. Обязанность по выплате такой денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. При этом урегулирован порядок расчета компенсации при частичной задержке выплат.

Работник вправе рассчитывать и на возмещение морального вреда, причиненного работодателем, его неправомерными действиями или бездействием (ч. 1 ст. 237 ТК РФ). Подобный вред возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случаях возникновения спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Тем не менее, факт причинения морального вреда и особенно размер причитающихся работнику выплат, как правило, непросто доказать. Основанием взыскания с работодателя компенсации за причинение морального вреда может быть доказанность факта причинения имущественного вреда работнику.

Материальная ответственность работодателя в трудовом праве четко регламентирована. Специфика правового положения работодателя в трудовом праве является ключевым критерием, отличающим его ответственность от гражданско-правовой ответственности. Большинство критериев демонстрируется сходство гражданской ответственности и материальной ответственности работодателя — необходимость возмещения неполученных работником выплат за время незаконного отстранения от работы (ст. 234 ТК РФ), выплата денежной компенсации сверх задержанных, причитающихся работнику выплат (ст. 236 ТК РФ), а также возможность компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Юридические гарантии трудовых прав работников закономерны, однако они возлагают определенные обязанности на работодателя.

Материальная ответственность работодателя является одной из гарантий защиты трудовых прав работника. Повышенные требования к работодателю, пределам его материальной ответственности отчасти нивелируются тем, что, в случае наличия вины другого работника в задержке выплаты заработной платы, иных причитающихся работнику выплат, совершении иных деяний, предусмотренных положениями гл. 38 ТК РФ, в конечном итоге материальную ответственность будет нести другой работник, а не работодатель. С другой стороны, нормы действующего трудового законодательства РФ достаточно жестко подходят к определению пределов материальной ответственности работодателя, что, несомненно, способствует выравниванию социального и юридического статуса и возможностей сторон трудового договора.

§ 3. Материальная ответственность работника

Порядок и условия материальной ответственности работника регулируются гл. 39 ТК РФ. Указанная материальная ответственность весьма специфична, основные ее разновидности — индивидуальная (ограниченная либо полная) и коллективная (бригадная) ответственность. Как правило, работник несет материальную ответственность в размере среднемесячного заработка, если федеральный закон не предусматривает иного. Таким образом, ст. 241 ТК РФ устанавливает ограниченную материальную ответственность работника, и лишь в определенных случаях, установленных ТК РФ, иным федеральным законом, работник несет полную материальную ответственность.

Обязанность работника возместить прямой действительный ущерб работодателю установлена ч. 1 ст. 238 ТК РФ. Таковым ущербом признается уменьшение наличного имущества работодателя либо ухудшение его состояния (включая имущество третьих лиц, если оно находится у работодателя, и он несет ответственность за его сохранность), а также необходимость произвести излишние затраты либо выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Указанная норма запрещает взимать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду). В отличие от работника, работодатель обязан возместить работнику убытки, причиненные вследствие незаконного лишения возможности тру-

даться (включая неполученные доходы), задержкой выплаты заработной платы и иных убытков, причиненных работнику, а также моральный вред.

Особо необходимо подчеркнуть, что условием наступления материальной ответственности работника за вред, причиненный имуществу третьих лиц, является нахождение такого имущества у работодателя, если последний ответственный за его сохранение. Ст. 239 ТК РФ определяет обстоятельства, которые исключают материальную ответственность работника: непреодолимая сила; нормальный хозяйственный риск; крайняя необходимость или необходимая оборона; неисполнение обязанности по обеспечению надлежащих условий хранения имущества, доверенного работнику, работодателем. Согласно ГК РФ (п. 3 ст. 401) непреодолимая сила — это действие чрезвычайных и непредотвратимых в данных условиях обстоятельств (чрезвычайные ситуации, включая стихийные бедствия — пожары, наводнения, землетрясения и проч.), военные действия, техногенные катастрофы и т. д.

Статья 39 УК РФ определяет понятие крайней необходимости как действий, причинивших ущерб охраняемым законом интересам, но необходимых для устранения опасности, если она не могла быть устранена прочими средствами, непосредственно угрожала личности и правам данного лица и/или иных лиц, охраняемым законом интересам общества и государства. Причиненный вред не может превышать предотвращенный вред. В ином случае виновное лицо будет нести как материальную, так и иную юридическую ответственность в соответствии с нормами федерального закона.

Указанное понятие закрепляется и ст. 2.7 КоАП РФ (в частности, к данной норме отсылает п. 3 ч. 1 ст. 24.5). Абзацем 1 ст. 1067 ГК РФ предусматривается, что лицо, причинившее вред в состоянии крайней необходимости, обязано его возместить. В то же время, абз. 2 ст. 1067 ГК РФ устанавливает право суда возложить возмещение данного вреда на третье лицо, в интересах которого причинен вред, либо полностью или частично освободить лицо, причинившее вред, или третье лицо от обязанности возместить вред.

Необходимая оборона, в соответствии со ст. 1066 ГК РФ, ст. 37 УК РФ, считается обстоятельством, исключаящим гражданско-правовую ответственность за вред, а также преступность деяния. Ключевое условие исключения юридической ответственности — причиненный вред не должен превышать предотвращенный вред. В противном случае виновное лицо будет нести юридическую ответственность согласно федеральному закону.

Работодатель обязан обеспечить и должные условия сохранения, вверенного работнику имущества. Неисполнение такой обязанности влечет возможность освобождения работника от материальной ответственности. Ст. 239 ТК РФ устанавливает обстоятельства, присущие именно трудовым правоотношениям и институту материальной ответственности работника — нормальный хозяйственный риск, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению должных условий сохранности имущества, вверенного работнику.

Пункт 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 возлагает на работодателя обязанность доказывания таких обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного разреше-

ния дела: противоправность деяния (действий или бездействия) субъекта правонарушения; отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; наличие вины работника; наличие причинной связи между виновным поведением работника и наступившими последствиями; причинение прямого действительного ущерба; размер причиненного вреда; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. Недоказанность одного из перечисленных обстоятельств исключает материальную ответственность работника.

Работодатель, на основе учета конкретных обстоятельств, вправе полностью или частично отказаться от взыскания причиненного ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ). Это право работодателя может быть ограничено и собственником имущества организации в случаях, установленных федеральным законом, иными нормативно-правовыми актами РФ, субъектов РФ, муниципальных органов, учредительными документами данной организации.

Формально федеральный законодатель значительно подробнее регулирует именно материальную ответственность работника: гл. 39 ТК РФ включает тринадцать статей, тогда как гл. 38 ТК РФ, устанавливающая пределы материальной ответственности работодателя, включает только четыре статьи. В действительности это связано со спецификой материальной ответственности работника — наличием нескольких видов ответственности, исключительным характером полной материальной ответственности, определенными гарантиями прав работника как субъекта материальной ответственности, и др.

Итак, ограниченная материальная ответственность работника наступает в большинстве случаев, тогда как меры полной материальной ответственности, по смыслу ст. 241–243 ТК РФ, применяются в исключительных случаях. Статья 243 ТК РФ устанавливает перечень оснований полной материальной ответственности: умышленное причинение ущерба; причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, нанесенный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, в порядке, установленном федеральным законом; причинение ущерба преступными действиями работника, установленными приговором суда; причинение ущерба вследствие совершения административного правонарушения, если это установленное уполномоченным органом государственной власти; недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу; причинение вреда не при исполнении работником трудовых обязанностей; разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, установленных федеральным законом. Полная материальная ответственность работника может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителем руководителя организации, главным бухгалтером. При этом урегулирован порядок квалификации разглашения охраняемой тайны как основания для полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность — обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в полном

размере (ст. 242 ТК РФ). Такая ответственность может возлагаться на работника только в случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Часть 3 ст. 242 ТК РФ ограничивает случаи полной материальной ответственности несовершеннолетних работников (в возрасте до восемнадцати лет) умышленным причинением вреда, причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за вред, причиненный вследствие совершения уголовного преступления или административного правонарушения.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности работников (возмещение работодателю причиненного вреда в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества) могут заключаться лишь с совершеннолетними работниками при условии, что они непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности либо иное имущество (ст. 244 ТК РФ). Важной особенностью является закрепление невозможности заключения таких договоров с дистанционными работниками, за исключением прямо предусмотренных законом случаев, связанных с обработкой материальных ценностей. Правительство Российской Федерации устанавливает порядок утверждения перечней работ и категорий работников, с которыми данные письменные договоры могут заключаться, а также типовые формы подобных договоров.

В свете последних нововведений, законодательством РФ установлен перечень должностей, замещаемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества. (Приказ Минтруда России от 16.04.2025 № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (зарегистрировано в Минюсте России 16.05.2025 № 82205).

Коллективная (бригадная) ответственность может устанавливаться в случаях совместного выполнения работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, но только при невозможности разграничения материальной ответственности каждого работника за причинение ущерба и заключения с ними договора о полной материальной ответственности. Сторонами письменного договора о коллективной материальной ответственности являются работодатель и все члены коллектива, бригады. Согласно договору, ценности доверяются заранее определенной группе лиц. Данная группа несет полную материальную ответственность за недостачу ценностей, вверенных ей по договору. Освобождение члена коллектива (бригады) от ответственности предполагает необходимость доказанности факта отсутствия его вины.

Добровольное возмещение ущерба коллективом, бригадой предполагает установление степени вины каждого члена коллектива соглашением, заключен-

ным всеми членами коллектива и работодателем. В случае взыскания причиненного вреда в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяет суд.

Размер причиненного работодателю вреда определяется на основании фактических потерь по рыночным ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба. Фактические потери не могут быть оценены ниже стоимости имущества в соответствии с данными бухгалтерского учета, в сочетании с оценкой степени износа данного имущества. Федеральный закон может определять особый порядок установления размера ущерба, подлежащего возмещению и причиненного работодателю противоправными действиями работника (недостача, хищение, умышленная порча имущества, утрата отдельных видов имущества и иных ценностей), а также в случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает номинальный размер такого вреда.

Работодатель обязан устанавливать размер причиненного ущерба и причину его нанесения. Согласно ст. 247 ТК РФ, работодатель обязан провести проверку указанных обстоятельств предварительно, до принятия решения о возмещении работниками причиненного вреда. В целях осуществления подобной проверки работодатель вправе сформировать комиссию при участии необходимых специалистов. Работник обязательно предоставляет письменное объяснение для определения причин возникновения ущерба. Отказ или уклонение работника от предоставления такого объяснения оформляется отдельным актом. Работник и/или его представитель вправе ознакомиться со всеми материалами проверки, а также обжаловать их в порядке, установленном федеральным законом.

Применение мер ограниченной материальной ответственности производится на основании распоряжения работодателя. Распоряжение может отдаваться не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником. Исключительно суд вправе взыскать суммы причиненного вреда в случаях: 1) если месячный срок истек; 2) работник добровольно не соглашается возмещать причиненный вред; 3) сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его среднемесячный заработок. Несоблюдение установленного порядка работодателем влечет возникновение у работника права на обжалование его действий в суд.

Виновный работник может полностью или частично возместить причиненный ущерб. На основании соглашения сторон трудового договора возможно возмещение причиненного вреда в рассрочку. В таком случае работник передает работодателю письменное обязательство возместить ущерб с определением конкретных сроков его погашения. В случае увольнения работника, представившего письменное обязательство о возмещении причиненного им ущерба, но отказавшегося возмещать вред, невыплаченная сумма взыскивается судом.

По согласию работодателя работник вправе передать ему равноценное имущество или исправить поврежденное имущество в целях возмещения причиненного ущерба. Возмещение причиненного вреда происходит независимо от факта привлечения работника к иной юридической (гражданско-правовой, дис-

циплинарной или уголовной) ответственности за деяние, причинившее ущерб имуществу работодателя.

Материальная ответственность сторон трудового договора способствует соблюдению сторонами, в особенности работником, дисциплины труда.

Орган по рассмотрению трудовых споров вправе снизить размер подлежащего возмещению вреда с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств. Ущерб не может быть снижен, если он причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел

Частью 6 ст. 15 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусмотрено, что за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и в случаях, которые установлены трудовым законодательством.

Аналогичное нормативное положение предусмотрено ч. 4 ст. 33 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».

Таким образом, сфера материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел России внутриведомственными актами не регламентируется.

Сотрудник органа внутренних дел, как и любой работник, несет материальную ответственность перед работодателем в случае причинения ущерба имуществу; за ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны; при нарушении обязательств по ученическому договору¹.

Специфика материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел заключается в том, что:

1. Имущество, которому причиняется ущерб, является федеральной собственностью, и закреплено оно за органом внутренних дел на условиях оперативного управления. К такому имуществу относятся помещения, здания и сооружения, транспорт, денежные средства, криминалистическая и оперативная техника, обмундирование и другие ценности, которые необходимы для осуществления правоохранительной деятельности. Данное имущество ограничено в гражданском обороте на основании п. 2 ст. 129 ГК РФ (оружие, боеприпасы и др.).

2. Установление факта вины сотрудника осуществляется в ходе служебной проверки, порядок проведения которой установлен Приказом МВД России от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации». Доказывание факта виновности в совершении сотрудником правонарушения, повлекшего за собой причинение вреда, лежит на работодателе. Лицо (комиссия), проводившее проверку, должно принять все меры для всестороннего, полного и объективного выяснения обстоятельств дела, сде-

¹ Пешкова О. А. Особенности материальной ответственности сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2012. № 3(23). С. 51.

лать выводы (заключение) и высказать свои предложения руководителю, назначившему служебную проверку.

Таким образом, для материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел характерны все черты материальной ответственности по нормам трудового права, но в то же время прослеживаются и отдельные специфические черты, обусловленные тем, что сотрудники органов внутренних дел являются специальными субъектами этой ответственности.

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации определяет точное и детальное понятие о материальной ответственности как обязанности стороны трудового договора, причинившей ущерб (либо вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие материальной ответственности работника по нормам трудового права. Каково ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве?

2. Назовите основания и условия для привлечения работника к материальной ответственности.

3. Каковы пределы материальной ответственности работника?

4. Раскройте случаи наступления полной материальной ответственности работника.

5. Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности?

6. Каковы особенности материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат?

7. Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работнику работодателем?

8. Как осуществляется возмещение морального вреда, причиненного работнику?

9. В чем специфика материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел?

Глава 12. Охрана труда. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

§ 1. Понятие охраны труда

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда включает:

- условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- опасный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;
- безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов;
- рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя¹;
- средства индивидуальной и коллективной защиты работников — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрознения.

Система управления охраной труда — комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Производственная деятельность — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда — государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

¹ Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места : приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2026).

Государственная экспертиза условий труда — оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Стандарты безопасности труда — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск — вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками — комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Итак, утвержденное законодателем понятие в сфере охраны труда используется в учебном процессе и профессиональной деятельности работодателя и работника.

Охрана труда основана на основных принципах обеспечения безопасности труда:

- предупреждении и профилактики опасностей;
- минимизации повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий предусмотренных приказом Минтруда России¹.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в ч. 3 ст. 225 ТК РФ, Например: «Финансирование мероприятий по

¹ Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней : приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 03.12.2021 (дата обращения: 22.02.2026).

улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

Таким образом, охрана труда – это комплекс правовых, финансовых и иных мероприятий, направленных на сохранение здоровья работнику.

§ 2. Требования охраны труда

Требования охраны труда — это государственные нормативные требования охраны труда, а также требования, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Требования охраны труда включает:

- государственные нормативные требования охраны труда;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- обязанности работника в области охраны труда;
- медицинские осмотры некоторых категорий работников;
- соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда — это нормативные правовые акты, нормы которых устанавливают требования охраны труда, обязательные для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов трудовой деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные ТК РФ;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты¹.

¹Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами : приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 29.10.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2021 (дата обращения: 22.02.2026).

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

¹ О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (вместе с «Правилами разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»): постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.03.2022. Срок действия документа ограничен 1 сентября 2028 года (дата обращения: 22.02.2026).

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные ме-

дицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На основании ТК РФ: ст. 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников; 298. Ограничения на работы вахтовым методом; 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей; 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств; 330.3. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах; 348.3. Медицинские осмотры спортсменов и приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 02.10.2024) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»¹.

Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Проведение предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров осуществляется за счет средств работодателя.

¹ Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ в ТК РФ внесены значительные изменения. Медицинские осмотры некоторых категорий работников регулируются с 01.03.2022 ст. 220, а не ст. 213 ТК РФ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.01.2021 (дата обращения: 22.02.2026).

Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда

Нормы права ст. 213.1.ТК РФ и Федерального закона от 26.06.2008 № 102-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об обеспечении единства измерений» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026)¹ установили, что проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. 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 государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании².

В производстве запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Нормы права Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» установили требования к измерениям, единицам величин, эталонам единиц величин, стандартным образцам, средствам измерений.

Требования к измерениям – это измерения, относящиеся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, должны выполняться по первичным референтным методикам (методам) измерений, референтным методикам (методам) измерений и другим аттестованным методикам (методам) измерений, сведения о которых внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, с применением средств измерений утвержденного типа, прошедших поверку. В первичных референтных методиках (методах) измерений, референтных методиках (методах) измерений и других аттестованных методиках (методах) измерений в качестве данных о физических константах и свойствах веществ и материалов должны использоваться стандартные справочные данные. В случае отсутствия стандартных

¹ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ (ред. от 23.07.2025) «О техническом регулировании» // СЗ РФ. 2002. № 52 (ч. 1). Ст. 5140.

справочных данных допускается использование данных о физических константах и свойствах веществ и материалов, принятых международными организациями с участием Российской Федерации. Результаты измерений должны быть выражены в единицах величин, допущенных к применению в Российской Федерации.

Требования к единицам величин. В Российской Федерации применяются единицы величин Международной системы единиц, принятые Генеральной конференцией по мерам и весам и рекомендованные к применению Международной организацией законодательной метрологии. Правительством Российской Федерации могут быть допущены к применению в Российской Федерации наравне с единицами величин Международной системы единиц внесистемные единицы величин¹.

Эталон единиц величин – государственные эталоны единиц величин и эталоны единиц величин юридических лиц и индивидуальных предпринимателей образуют эталонную базу Российской Федерации. Государственные первичные эталоны единиц величин не подлежат приватизации. Сведения об эталонах единиц величин, используемых в сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, включаются в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области обеспечения единства измерений.

Стандартные образцы предназначены для воспроизведения, хранения и передачи характеристик состава или свойств веществ (материалов), выраженных в значениях единиц величин, допущенных к применению в Российской Федерации.

Средства измерений. В сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений к применению допускаются средства измерений утвержденного типа, прошедшие поверку в соответствии с положениями настоящего Федерального закона, а также обеспечивающие соблюдение установленных законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений обязательных требований, включая обязательные метрологические требования к измерениям, обязательные метрологические и технические требования к средствам измерений, и установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании обязательных требований. В состав обязательных требований к средствам измерений в необходимых случаях включаются также требования к их составным частям, программному обеспечению и условиям эксплуатации средств измерений. При применении средств измерений должны соблюдаться обязательные требования к условиям их эксплуатации.

¹ Об утверждении Положения о единицах величин, допускаемых к применению в Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 31.10.2009 № 879 (ред. от 09.03.2022) // Официальный интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> - 14.03.2022) (дата обращения: 22.02.2026).

§ 3. Организация охраны труда

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Система управления охраной труда включает:

- профессиональные риски;
- обучение по охране труда;
- медицинские осмотры некоторых категорий работников;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.

Правовая основа профессиональных рисков определяется ст. 218 ТК РФ и приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»¹. Согласно приказу Минтруда России разработаны рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков в целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя, в том числе в целях соблюдения требований:

- правил по охране труда;
- методических рекомендаций по учету микротравм;
- положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве;
- примерного положения о системе управления охраной труда;
- общих требований к организации безопасного рабочего места;
- иных федеральных норм и правил в области охраны труда.

Обучение по охране труда осуществляется на основе ст. 219 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации².

¹ Первоначально текст приказа был опубликован на сайте Минтруда России. <https://mintrud.gov.ru> 29 декабря 2021 года с номером «796».

² О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда: постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (ред. от 12.06.2024) (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда") // Офици-

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Медицинский осмотр некоторых категорий работников закреплен в ст. 220 ТК РФ и в Федеральном законе от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 23.07.2025) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»¹.

Медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.

Видами медицинских осмотров являются:

1) профилактический медицинский осмотр, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов;

2) предварительный медицинский осмотр, проводимый при поступлении на работу в целях определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе, а также при приеме на обучение в случае, предусмотренном ч. 7 ст. 55 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3) периодический медицинский осмотр, проводимый с установленной периодичностью в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ;

4) предсменные, предрейсовые медицинские осмотры, проводимые перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алко-

альный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.06.2024).

¹ СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

гольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения;

4.1) медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), проводимые в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) послесменные, послерейсовые медицинские осмотры, проводимые по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

6) иные установленные законодательством Российской Федерации виды медицинских осмотров.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты осуществляется на основании ст. 221 ТК РФ и приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами». Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.

Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием на основании ст. 222 ТК РФ и приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». Например, нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, «кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5 %». Норма выдачи за смену – 500 гр.

Таким образом, организация охраны труда основана на нормах права ТК РФ, обеспечивается федеральным законодательством, приказами Минтруда России и локальными актами работодателя.

§ 4. Обеспечение прав работников на охрану труда

Обеспечение прав работника на охрану труда состоит из прав работника, социального страхования, обучения в сфере охраны труда, гарантии и компенсации, внеочередной медицинской осмотр, обеспечение безопасных условий рабочих мест.

Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке²;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя³;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содер-

¹ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.11.2025) // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.

² Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами : приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н « // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2026).

³ О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда : постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (ред. от 12.06.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2026).

жащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда¹.

Таким образом, обеспечение работника на охрану труда включает в себя правовые и социально-экономические аспекты.

§ 4. Контроль (надзор) в сфере охраны труда

Правовая основа контроля (надзора) в сфере охраны труда основана на ст. 353–369 ТК РФ, федеральных законах Российской Федерации, нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации², локальных актах работодателя.

На основании правовых норм ТК РФ закреплена система контроля (надзора) в сфере охраны труда. Система контроля (надзора) состоит из субъектов и объектов контроля (надзора).

¹ Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 12.2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991.

² Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 (ред. от 28.07.2025) «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2026).

Субъекты контроля (надзора) в сфере охраны труда:

- федеральная инспекция труда Российской Федерации;
- Федеральная служба по труду и занятости;
- ведомственный контроль;
- общественный контроль;
- служба охраны труда в организациях;
- комитеты (комиссии) по охране труда;
- государственные инспекторы по труду.

Согласно положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, предметом государственного контроля (надзора) является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда.

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 и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)¹ является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Профсоюзные органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или уставом первичной профсоюзной организации.

Служба охраны труда в организациях. 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. Решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности принимает работодатель.

Комитеты (комиссии) по охране труда основаны на ст. 224 ТК РФ и приказа Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»².

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупре-

¹ Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 09.06.2025) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2901.

² Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>. (дата обращения: 22.02.2026).

ждению 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 об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- участие в оценке профессиональных рисков;

- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Государственные инспекторы по труду в соответствии со ст.357–358 ТК РФ наделены правами и обязанностями в сфере охраны труда.

Права государственных инспекторов по труду:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей-физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, включая материалы фотосъемки, аудио- и видеозаписи, информационные базы, банки данных и иные носители информа-

ции, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт и другие права.

Обязанности государственных инспекторов по труду:

- соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей-физических лиц и работодателей-юридических лиц (организаций);

- хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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.

Федеральный надзор в сфере труда — это деятельность органов исполнительной власти, направленная на надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральный надзор в сфере труда структурно состоит из:

- федерального государственного надзора в области промышленной безопасности;

- федерального государственного энергетического надзора;

- федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

- государственного надзора за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности.

Федеральный государственный энергетический надзор. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики и теплоснабжения, установленных правилами по охране труда, осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуще-

ствляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора¹.

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти² при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

Таким образом, контроль (надзор) в сфере охраны труда — это не только система органов государственной власти, но и система общественных организаций, которые реализуют функцию контроля (надзора).

§ 5. Система управления охраной труда в органах внутренних дел

Работа по охране труда осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями, приказами и распоряжениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативными правовыми актами МВД России, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права³.

Основными задачами по организации работы по охране труда в подразделении являются:

- обеспечение выполнения работниками и гражданскими служащими требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками и гражданскими служащими законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, отраслевого соглашения по охране труда, коллективного договора, локальных правовых актов;

¹ Постановление Правительства РФ от 30.06.2021 № 1100 (ред. от 06.10.2025) «О федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом контроле (надзоре)» (вместе с "Положением о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом контроле (надзоре)» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2026).

² Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 (ред. от 30.05.2025) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3348.

³ Приказ МВД России от 10.08.2016 № 466 (ред. от 14.11.2022) «Об организации охраны труда работников и федеральных государственных гражданских служащих в органах внутренних дел Российской Федерации» // документ не был опубликован.

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование начальников, работников и гражданских служащих подразделений в том числе по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Основными функциями по организации работы по охране труда, возложенными на подразделения, являются:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- организация и участие в проведении специальной оценки условий труда работников;

- составление в установленном порядке отчетности по охране и условиям труда;

- организация своевременного обучения по охране труда начальника, работников и гражданских служащих подразделений, проверка знаний требований охраны труда;

- составление перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

- обеспечение подразделения локальными правовыми актами, наглядными пособиями, учебными материалами по охране труда.

- подготовка информационных стендов, уголка по охране труда в подразделении;

- организация совещаний по охране труда;

- ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет;

- доведение до сведения работников и гражданских служащих действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, отраслевого соглашения по охране труда, коллективного договора, локальных правовых актов;

- рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников и гражданских служащих, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений начальнику по устранению выявленных недостатков.

Организацию работы по охране труда работников и гражданских служащих в подразделении осуществляет его начальник.

Начальник подразделения:

Определяет исходя из специфики деятельности подразделения перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков работников и гражданских служащих подразделения и обеспечивает его исполнение.

Назначает ответственных лиц.

По инициативе начальника и (или) по инициативе работников и (или) гражданских служащих либо Первичной профсоюзной организации МВД Рос-

сии в подразделении создается комиссия по охране труда. Назначение ответственных лиц и создание комиссии по охране труда оформляются приказом.

Комиссия по охране труда действует на основании положения, утверждаемого приказом начальника подразделения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МВД России. Начальник подразделения, ответственные лица, председатель и члены комиссии по охране труда проходят обучение по охране труда.

Для проведения специальной оценки условий труда работников в подразделении в установленном порядке создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда.

Основные права и обязанности начальника подразделения, ответственных лиц и членов комиссии по охране труда

Начальник подразделения:

- обеспечивает безопасные условия и охрану труда;
- распределяет обязанности и полномочия по организации, осуществлению и результативному функционированию работы в сфере охраны труда в подразделении;

- отвечает за организацию работы по охране труда в подразделении.

Ответственные лица и члены комиссии по охране труда имеют право:

- направлять начальнику подразделения предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от начальника подразделения необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда;
- представлять начальнику подразделения предложения о поощрении отдельных работников и гражданских служащих за активную работу по улучшению условий и охраны труда.

Ответственные лица и члены комиссии по охране труда обязаны:

- знать и соблюдать требования нормативных правовых и иных актов правового характера в сфере охраны труда;
- с учетом утвержденного комиссией по проведению специальной оценки условий труда перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, готовить заявку в ДТ МВД России для заключения договора на оказание услуг, по специальной оценке условий труда;
- участвовать в инструктажах работников и гражданских служащих по охране труда;
- выполнять и участвовать в организации мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников и гражданских служащих в процессе их трудовой и служебной деятельности.

Контроль за деятельностью ответственных лиц и комиссии по охране труда осуществляет начальник подразделения, орган исполнительной власти в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Итак, система управления охраной труда в органах внутренних дел основана на нормативных правовых актах Минтруда России, нормативных правовых актах МВД России и локальных актах начальника, определяющих задачи,

функции, полномочия и ответственных лиц за охрану труда в органах внутренних дел.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие охраны труда.
2. Назовите основные источники правового регулирования охраны труда.
3. Раскройте содержание вредного производственного фактора.
4. Дайте юридическую характеристику рабочего места.
5. Перечислите государственные нормативные требования охраны труда.
6. Какие мероприятия включает в себя организация охраны труда?
7. Перечислите основные права и обязанности работников в сфере охраны труда.
8. Какие лица должны входить в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве?
9. Какие виды инструктажа предусмотрены действующим законодательством?

Глава 13. Трудовые споры

§ 1. Понятие трудовых и служебных споров, их причины, принципы разрешения и виды

Признание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37).

Согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, признается в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Трудовые споры – это поступившие на разрешение соответствующих юрисдикционных органов неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров, а также об установлении или изменении условий труда.

Трудовое законодательство классифицирует споры по субъектному составу на индивидуальные и коллективные споры.

Индивидуальные трудовые споры (ИТС). Возникают между конкретным работником и работодателем. Они затрагивают права и законные интересы отдельного лица (например, споры о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, предоставлении отпуска). Решение по ИТС обязательно для сторон этого конфликта.

Легальное определение ИТС содержится в ст. 381 ТК РФ. Это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению ИТС.

Коллективные трудовые споры (КТС) возникают между коллективом работников (или их представителями) и работодателем. Предметом КТС являются условия труда (включая оплату), заключение или изменение коллективных договоров и соглашений, а также отказ работодателя учесть мнение профсоюза. КТС могут затрагивать интересы всего трудового коллектива, и достигнутые договоренности (например, в коллективном договоре) распространяются на всех сотрудников.

По характеру трудовые споры разделяют на виды:

Споры о применении норм права. Связаны с предполагаемым нарушением уже установленных законодательством или договором прав (например, невыплата заработной платы, незаконное увольнение).

Споры об установлении новых или изменении существующих условий труда. Возникают, когда стороны не могут прийти к согласию по поводу изменения условий работы, не урегулированных законом (характерно для КТС).

Категория «служебный спор» является более новой для российского законодательства и тесно связана с реформой государственной службы. Согласно ст. 69 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», индивидуальный служебный спор – это неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим (или гражданином, поступающим на службу либо ранее состоявшим на ней) разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Служебные споры также могут быть классифицированы, при этом специфика государственной службы вносит свои коррективы.

По субъектному составу служебные споры подразделяют:

1. На споры с участием граждан, поступающих на службу (например, отказ в приеме на работу).
2. Споры с участием действующих гражданских служащих (основная масса споров – о дисциплинарных взысканиях, аттестации, оплате труда).
3. Споры с участием лиц, ранее состоявших на службе (например, о восстановлении на службе, выплате пенсионного обеспечения).

В научной литературе выделяются споры, связанные с применением законов и подзаконных актов о гражданской службе, и споры, вытекающие из условий служебного контракта. Учитывая публично-правовой характер службы, предмет спора часто касается законности действий должностных лиц и соблюдения служебной дисциплины.

Несмотря на схожесть определений, правовая природа служебного спора отличается от трудового. Отношения на государственной службе носят публично-правовой характер, что обусловлено выполнением служащим властных функций и спецификой деятельности государственного аппарата. В этой связи служебный спор рассматривается доктриной как разновидность административно-правового спора. Эта специфика предопределяет особый правовой статус служащего (наличие запретов, ограничений, особых гарантий) и, как следствие, особенности возникновения и разрешения споров.

Анализ судебной практики позволяет классифицировать служебные споры в органах внутренних дел по следующим основным категориям:

1. Споры, связанные с поступлением на службу и заключением контракта. В силу ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе), контракт о прохождении службы выступает основанием для возникновения служебных отношений. На практике возникают споры о признании недействительными результатов конкурсных процедур, а также об отказе в заключении контракта по основаниям, не предусмотренным законом (например, несоответствие требованиям ч. 2 ст. 17 Закона о службе).

2. Споры о перемещении по службе и аттестации. Одним из наиболее проблемных институтов выступает аттестация, результаты которой могут служить основанием для снижения в должности, перевода на нижестоящую должность или увольнения (ст. 33 Закона о службе). Судебная практика выработала критерии оценки законности аттестационных заключений: обязательное наличие объективных данных о деловых качествах сотрудника, соблюдение процедуры проведения аттестации (включая уведомление сотрудника не менее чем за две недели до заседания аттестационной комиссии – ч. 13 ст. 33 Закона о службе).

3. Споры о дисциплинарной ответственности. Глава 7 Закона о службе регламентирует порядок привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности. Наиболее часто оспариваются:

- приказы о наложении дисциплинарных взысканий (по мотиву отсутствия события дисциплинарного проступка либо нарушения порядка привлечения к ответственности);

- решения о временном отстранении от выполнения служебных обязанностей (ст. 52 Закона о службе). Судебные инстанции при проверке законности дисциплинарных взысканий руководствуются разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в части, применимой к служебным отношениям), требуя от работодателя (нанимателя) доказательств соразмерности примененного взыскания тяжести проступка.

4. Споры о прекращении службы (увольнении). Наиболее многочисленная категория дел. Увольнение со службы регламентировано ст. 80–84 Закона о службе. Основания для увольнения можно разделить на три группы:

- по инициативе сотрудника (п. 1 ч. 3 ст. 80);

- по инициативе руководителя (например, в связи с грубым нарушением служебной дисциплины – п. 6 ч. 2 ст. 82, в связи с утратой доверия – п. 15 ч. 2 ст. 82);

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (например, в связи с призывом на военную службу – п. 2 ч. 3 ст. 80). Типичными нарушениями, влекущими восстановление на службе, являются: увольнение по основаниям, не соответствующим фактическим обстоятельствам; нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания (ст. 51–52 Закона о службе); несоблюдение сроков увольнения; увольнение в период временной нетрудоспособности.

6. Иные споры, включая дела о взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула, предоставлении социальных гарантий (например, обеспечение жильем, выплата подъемных пособий), оспаривании результатов служебных проверок.

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии со ст. 6 ТК РФ относится к ведению федеральных органов государственной власти и регулируется:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 381–418),

- Законом о службе,

- Гражданским процессуальным кодексом РФ,

- Арбитражным процессуальным кодексом РФ,

– Кодексом административного судопроизводства Российской Федерации и др.

Нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права.

Для профилактики и эффективного разрешения трудовых и служебных споров необходимо понимание причин споров. Причины трудовых споров – это факторы, непосредственно вызывающие разногласия спорящих сторон (например, нарушение работодателем трудового законодательства либо условий трудового договора). Причины принято делить на объективные и субъективные.

Объективные причины коренятся в самой природе социально-трудовых отношений и не зависят от воли конкретных людей. К ним относятся:

1) противоречие интересов: работник заинтересован в максимизации оплаты и улучшении условий труда, а работодатель — в минимизации издержек и повышении прибыльности;

2) несовершенство законодательства: наличие пробелов, противоречий или неоднозначных формулировок в нормативных актах;

3) организационно-хозяйственные трудности: реорганизация, банкротство, изменение финансового состояния работодателя, ведущие к изменению условий труда или сокращению персонала.

Субъективные причины связаны с волевым поведением участников правоотношений:

1) юридическая безграмотность: незнание или неверное толкование норм права одной из сторон;

2) неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей: нарушение трудовой дисциплины работником или издание незаконного приказа работодателем;

3) психологический фактор: нежелание идти на компромисс, завышенные ожидания, личная неприязнь.

Помимо причин существуют условия, которые сами по себе не порождают спор, но способствуют его возникновению. Условия возникновения трудовых споров – это факторы, способствующие возникновению трудовых споров. Их можно разделить на три группы:

1. Правовые: недостаточная правовая защищенность работника, сложность процедур обжалования.

2. Социально-экономические: низкий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда, нестабильность экономики.

3. Организационно-технические: плохая организация труда, нечеткое распределение обязанностей, недостатки в работе кадровых служб.

Условия могут быть производственного характера (например, длительные простои в работе организации) и правового характера. Условия правового характера могут быть материальные и процессуальные. К условиям материального свойства относятся жесткая государственная регламентация трудовых отношений, противоречия в содержании трудового законодательства, несовершенство отдельных норм трудового законодательства и др. Условия процессуального характера включают в себя отсутствие специального нормативного акта,

регламентирующего процесс реализации трудового законодательства, несовершенство процедуры рассмотрения трудовых споров и др. Однако сами по себе условия без наличия соответствующих причин не вызывают трудовые споры, эти два понятия тесно взаимосвязаны. Например, в случае простоя (то есть временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) работодатель вправе поступить следующим образом. Если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (катастрофы природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение и т. п.), то работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. В случае отсутствия указанных чрезвычайных обстоятельств, возможен временный перевод работника на другую работу по соглашению сторон (ст. 72.2 ТК РФ). Если же работник отказывается от такого перевода либо отсутствует его возможность, работодатель обязан оплатить время простоя согласно ст. 157 ТК РФ. Вместе с тем простой в работе организации нередко сопровождается отказом работодателя производить какие-либо выплаты. В этом случае работник вправе обратиться для разрешения возникшего спора в КТС и (или) суд.

Часто причиной коллективного спора становится нерешенность накопившихся индивидуальных проблем. Например, систематическая задержка заработной платы отдельным работникам (индивидуальные споры), если она становится массовым явлением, перерастает в коллективный спор, который может сопровождаться выдвижением общих требований и проведением забастовок. При этом индивидуальные споры не прекращаются и могут разрешаться параллельно с коллективными.

Принципы разрешения трудовых и служебных споров

Принципы рассмотрения трудовых споров — это основные положения, руководящие начала, которые определяют сущность и содержание норм трудового законодательства в части рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также основные направления его дальнейшего развития.

В научной литературе существует несколько критериев разграничения принципов разрешения трудовых и служебных споров. Как основополагающие начала, идеи, устанавливающие процедуру рассмотрения и порядок принятия решения, их можно разделить на общеправовые, отраслевые и специфические для процедуры разрешения споров.

К общим (межотраслевым) принципам относятся:

1. Принцип законности. Органы, рассматривающие спор, обязаны применять законы и иные нормативные акты, а стороны спора — подчиняться принятому решению. Законность обеспечивается возможностью обжалования решений в судебном порядке.

2. Принцип состязательности и равноправия сторон. В ходе рассмотрения спора стороны имеют равные возможности для доказывания своей позиции. Однако в трудовых спорах этот принцип имеет особенность: существует презумпция трудовых отношений, и обязанность доказывать законность своих действий часто возлагается на работодателя.

3. Принцип доступности защиты права. Процедура должна быть простой и необременительной для работника. Это выражается в освобождении работников от судебных расходов при обращении в суд с исками о нарушении трудовых прав, а также в коротких сроках рассмотрения таких дел.

4. Принцип справедливости. Решение должно не только соответствовать букве закона, но и учитывать все обстоятельства дела, соразмерность последствий допущенному нарушению.

К специфическим принципам разрешения трудовых споров относятся:

1. Принцип досудебного порядка урегулирования. Для коллективных споров обязательным этапом является рассмотрение в примирительной комиссии. Для индивидуальных споров досудебный порядок не является строго обязательным, но для ряда категорий дел (например, для рассмотрения в КТС) он предусмотрен как альтернатива суду.

2. Принцип обеспечения добровольного исполнения решения. Процедуры направлены на то, чтобы стороны пришли к соглашению добровольно (медиация, примирительные процедуры). Лишь при недостижении согласия применяется принудительная сила государства (исполнительное производство).

3. Принцип единства и дифференциации. Единство выражается в общих началах защиты прав всех работников. Дифференциация — в особенностях рассмотрения споров отдельных категорий работников (госслужащих, судей, прокурорских работников, несовершеннолетних).

Специфика принципов разрешения служебных споров.

Разрешение служебных споров, помимо общих принципов, базируется на принципах государственной службы: приоритет прав и свобод человека, профессионализм и компетентность служащих, стабильность кадров. Важным является принцип внесудебного разрешения споров — создание комиссий государственного органа по служебным спорам, которые формируются на паритетных началах и призваны урегулировать конфликт внутри ведомства. При рассмотрении споров в суде также учитывается публично-правовой статус служащего, что может влиять на применение сроков исковой давности и оценку доказательств.

Кроме перечисленных выше принципов некоторыми учеными предлагается классифицировать принципы разрешения трудовых споров в зависимости от их характера на отраслевые и внутриотраслевые.

Отраслевые принципы права распространяются лишь на конкретные отрасли права, на их основе создаются и реализуются нормы, составляющие только данную отрасль права. Например, ст. 2 ТК РФ закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Среди них такие, как обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.

Внутриотраслевые принципы права — это исходные начала, отражающие природу отдельных институтов права.

К внутриотраслевым принципам рассмотрения трудовых споров относятся следующие принципы:

- 1) демократизм в процессе рассмотрения трудовых споров;
- 2) бесплатность и доступность обращения работников в органы, рассматривающие трудовые споры;
- 3) быстрота разрешения трудовых споров;
- 4) обеспечение реального восстановления нарушенных трудовых прав.

1. Демократизм в процессе рассмотрения трудовых споров. Так, работники могут участвовать в рассмотрении трудового спора через своих представителей, профсоюзные органы. Отдельные полномочия есть у всех работников организации (например, представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников согласно ст. 384 ТК РФ).

2. Бесплатность и доступность обращения работников в органы, рассматривающие трудовые споры.

Так, например, при обращении в КТС работник не несет никаких расходов.

Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

3. Быстрота разрешения трудовых споров. Трудовое законодательство устанавливает краткие процессуальные сроки при разрешении трудовых споров. Например, комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления (ст. 387 ТК РФ).

4. Обеспечение реального восстановления нарушенных трудовых прав.

Согласно ст. 389 ТК РФ, если работодатель добровольно не исполняет решение КТС по трудовому спору, оно может быть исполнено в принудительном порядке через судебного пристава-исполнителя.

По общему правилу в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Однако по заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника соответствующих компенсаций. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ст. 394 ТК РФ).

Своевременному восстановлению нарушенных трудовых прав работников способствует правильное определение подведомственности. Подведомст-

венность трудовых споров — это определение по свойствам и содержанию спора первоначального органа, рассматривающего трудовой спор.

Подведомственность трудовых споров – это установленная законом компетенция определенного юрисдикционного органа по рассмотрению конкретного вида трудового спора.

Решение, вынесенное неправомочным органом, не имеет юридической силы и поэтому не подлежит исполнению в принудительном порядке. Подведомственность индивидуальных трудовых споров зависит от характера спора, от субъектов спора и от вида правоотношений, из которых возникает спор.

Выделяют следующие группы трудовых споров в зависимости от их подведомственности:

1) споры, рассматриваемые в комиссии по трудовым спорам, после рассмотрения в которой спор может быть перенесен на рассмотрение суда, если одна из сторон не согласна с решением КТС. Комиссия по трудовым спорам рассматривает исковые споры, вытекающие из трудовых правоотношений (например, споры о наложении дисциплинарных взысканий, об удержании из заработной платы и др.);

2) споры, рассматриваемые судом. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС, либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Таким образом, КТС в настоящее время не является обязательным первичным органом, рассматривающим индивидуальные трудовые споры. Работник по любому спору может, минуя КТС, сразу обратиться в суд. Между тем существуют индивидуальные трудовые споры, которые непосредственно рассматриваются в судах. К ним относятся 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;

– работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

– об отказе в приеме на работу;

– лиц, работающих по трудовому договору у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций,

– лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

3) споры, рассматриваемые в органах Федеральной инспекции труда. Так, в соответствии со ст. 356 ТК РФ данные органы ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

4) споры отдельных категорий работников, рассматриваемые в особом порядке. Так, согласно Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» индивидуальные служебные споры гражданских служащих рассматриваются комиссией государственного органа по служебным спорам и судом (ст. 70). Установлен также особый порядок обжалования решений об увольнении и о переводе сотрудников таможенных органов. В соответствии со ст. 53 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в случае несогласия сотрудника таможенного органа с решением об увольнении со службы в таможенных органах или о переводе на другую должность он вправе обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа и (или) в суд;

5) коллективные трудовые споры, рассматриваемые и разрешаемые с помощью примирительных процедур.

Трудовой спор всегда рассматривался юристами в различных аспектах, например, как:

- юридический конфликт¹,
- разногласие²,
- состояние спорного правоотношения³,
- отдельное правоотношение⁴,
- форма защиты⁵,
- и в иных аспектах.

Указанное множество подходов к определению понятия «трудовой спор» логично вписывается в общетеоретические представления о правовых спорах, которые также допускают множество трактовок.

Помимо этого существуют различные виды трудовых споров, которые классифицируются по различным критериям:

¹ Прасолова И. А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь. 2005. С. 9.

² Морейн И. Б. К вопросу о понятии трудового спора // Правоведение. 1966. № 4. С. 85-93; Агапов Р. М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. С. 10.

³ Курушин А. А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Ульяновск, 2003. С. 10.

⁴ Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. С. 10.

⁵ Бережнов А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012. С. 13.

- на индивидуальные и коллективные трудовые споры,
- споры о праве и споры об интересе,
- исковые и неисковые споры и др.

Классификация трудовых споров – необходимое условие для определения их подведомственности. Квалифицировать трудовые споры можно по различным основаниям (объекту, субъектам, содержанию, правоотношениям, подведомственности и т. п.).

По объекту выделяют трудовые споры:

- 1) материального характера (споры, связанные с удовлетворением исковых требований имущественного характера);
- 2) нематериального характера (организационные, процедурные, то есть споры, связанные с требованием совершения определенных действий).

По субъектному составу — индивидуальные и коллективные трудовые споры. Индивидуальные трудовые споры возникают между отдельным работником и работодателем (например, споры об увольнении, переводах), в коллективных трудовых спорах участвуют работники организации (филиала, представительства) и работодатель (или работодатели). Например, коллективный трудовой спор может возникнуть в процессе заключения коллективного договора по поводу отдельных его условий.

В индивидуальных трудовых спорах сторонами являются работник и работодатель. В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники либо их представители в лице профсоюзов, с другой стороны – работодатель или несколько работодателей. Такие споры возникают, в частности, при заключении коллективных договоров и соглашений.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ), а коллективные трудовые споры разрешаются посредством примирительных процедур. Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398 ТК РФ).

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ 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 нормативных актов.

К коллективным трудовым спорам относятся:

- споры о признании забастовки незаконной (ст. 413 ТК РФ);
- споры о возмещении убытков, причиненных работодателю незаконной забастовкой (ст. 417 ТК РФ);
- обжалование в судебном порядке решения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, устанавливающего минимум необходимых работ (услуг) (ст. 412 ТК РФ) и другие.

По предмету спора выделяют трудовые споры о праве и трудовые споры об интересах. Под спорами о праве понимаются разногласия о применении норм трудового права и условий трудового или коллективного договора, соглашения, а под спорами об интересах – споры об установлении и изменении условий труда¹.

По содержанию (по характеру) спора выделяют иски и неиски трудовые споры.

Исковые трудовые споры — это споры о применении норм, установленных действующим трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами. Это споры о восстановлении нарушенных прав и законных интересов работников, они могут возникать как из трудовых, так и из производных правоотношений и разрешаются КТС или судом.

Неисковые трудовые споры — возникают по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных трудовым законодательством или соглашением сторон.

По характеру правоотношений, из которых возникают трудовые споры, выделяют споры, возникающие из трудовых правоотношений (например, споры об удержаниях из заработной платы, о дисциплинарных взысканиях, о рабочем времени и времени отдыха и др.), и споры, возникающие из производных правоотношений (например, споры из правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройству).

Виды трудовых споров иногда классифицируют по компетенции определенного юрисдикционного органа в рассмотрении конкретного вида трудовых споров.

К юрисдикционным органам по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров относятся:

- комиссии по трудовым спорам (далее – КТС);
- суды общей юрисдикции (мировые, федеральные);
- вышестоящие в порядке подчиненности органы.

¹ Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников. 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2008. С. 289.

К органам по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров относятся:

- примирительные комиссии;
- посредники;
- трудовые арбитражи.

Основные признаки трудовых споров:

1. Спор возникает из трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, не имеющих публичного характера. В ст. 1 ТК РФ к иным, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию 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;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. Трудовой спор, подведомственный суду, является спором о праве, поэтому его предметом выступают субъективные права и обязанности, установленные нормами трудового права.

3. Спорный характер заявленных требований. Обращение работника непосредственно в суд, а не государственную инспекцию труда, определяет спорную природу требования.

В юридической литературе значительное место занимают рассуждения о процессуально-правовой и материально-правовой природе споров о праве вообще (исковое производство) и трудовых споров в частности.

Процессуальное понимание спора о праве (иска) имеет две стороны: материально-правовую – это требование истца к ответчику и процессуально-правовую – это обращение к суду за защитой.

Материально-правовое понимание иска в трудовом споре сводится к тому, что спор существует до обращения к юрисдикционным органам за защитой. Так, многие авторы указывают, что спор о праве возникает как

материально-правовое явление, иногда перерастающее в процессуальное понятие¹.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется трудовым кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации (ст. 383 ТК РФ).

Между тем, ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» допускают применение процедуры медиации к спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

Если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела о споре в суде или третейском суде, а также совершение иных процессуальных действий определяется процессуальным законодательством (ч. 2 ст. 4 Закона о процедуре медиации).

Как представляется некоторым ученым, ст. 382 ТК РФ должна быть дополнена формулировкой, допускающей рассмотрение индивидуальных трудовых споров в медиативном порядке, несмотря на то, что законодатель определил единственным способом объективации индивидуальных разногласий обращение в орган по рассмотрению трудовых споров, трудовые споры также, как и другие споры о праве, имеют материальную природу, то есть могут быть разрешены во внесудебном порядке².

Анализ судебной практики (в т. ч. Определений Верховного Суда РФ от 12.08.2024 № 78-КГ24-27-КЗ, от 25.11.2024 № 45-КГ24-18-К7) позволяет выделить ряд проблемных аспектов:

1. Недостаточная правовая определенность оценочных понятий. Такие категории, как «утрата доверия» (п. 15 ч. 2 ст. 82), «грубое нарушение служебной дисциплины» (п. 6 ч. 2 ст. 82) требуют единообразного толкования. Представляется целесообразным закрепить в ведомственных актах примерных перечней деяний, которые могут быть квалифицированы как утрата доверия.

2. Соблюдение процедуры привлечения к ответственности. Практика идет по пути формального подхода: малейшее отступление от процедуры (непредоставление сотруднику возможности дать объяснения, несоблюдение сроков ознакомления с приказом) влечет восстановление нарушенных прав,

¹ Жеруолис И. А. Сущность советского гражданского процесса. Вильнюс, 1969. С. 93; Зайцев И. М. Спор о праве как звено связи материального права с гражданским процессом // Вопросы развития и защиты прав граждан / отв. ред. Р. Е. Гукасян. Калинин. 1977. С. 44-45; Гукасян Р. Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. – М., 1971. С. 34; Рожкова М.А. Понятие спора о праве гражданском // Журнал российского права. 2005. № 4. С. 98.

² Барышников П. С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам : автореф. ... дис. д-ра юрид. наук. – Саратов, 2017. С. 39

даже при доказанности факта проступка. Выходом могло бы стать введение «пресекательных сроков» для обжалования процедурных нарушений.

3. Распределение бремени доказывания. В спорах об увольнении обязанность доказать законность увольнения и соблюдение процедуры возлагается на нанимателя (ст. 56 ГПК РФ). Однако на практике имеет место переложение бремени доказывания на сотрудника, что не соответствует принципу состязательности.

Таким образом, трудовые и служебные споры представляют собой сложное правовое явление, отражающее противоречия, заложенные в природе наемного труда и публичной службы. Эффективный механизм их разрешения является неотъемлемым элементом правового государства и гражданского общества. Знание видов споров, понимание их глубинных причин и неукоснительное следование принципам их разрешения позволяют не только восстанавливать нарушенные права, но и предотвращать будущие конфликты, обеспечивая социальный мир и стабильность. Развитие законодательства в этой сфере идет по пути специализации норм о служебных спорах и совершенствования примирительных процедур, что соответствует общемировым тенденциям развития трудового и административного права.

Служебные споры в органах внутренних дел представляют собой сложный правовой институт, требующий глубокого знания как материальных норм Закона о службе, так и процессуальных особенностей их защиты.

Для совершенствования правоприменительной практики необходимы:

- разработка и утверждение ведомственных актов, детализирующих основания применения дисциплинарной ответственности;
- проведение систематических семинаров с сотрудниками кадровых подразделений и юрисконсультами;
- обобщение судебной практики высшими судебными инстанциями с целью выработки единообразных подходов к толкованию Закона о службе.

§ 2. Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и работником.

Со стороны работника может выступать сам работник, его представитель (по договору или по закону), бывший работник или его представитель, любое дееспособное лицо, которому было отказано в приеме на работу. Договорным представителем от имени работника может выступать адвокат или дееспособное лицо по доверенности при наличии высшего юридического образования, кроме представительства в районных судах по первой инстанции и в мировом судебном разбирательстве. Представителем по закону в защиту прав и интересов работника могут выступать уполномоченные органы: прокуратура, профсоюзы и иные компетентные организации.

Предметом индивидуального трудового спора в гражданском судопроизводстве при осуществлении защиты трудовых прав являются требования по восстановлению прав в связи с нарушением норм трудового

законодательства, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Статья 382 ТК РФ устанавливает компетенцию органов, рассматривающих трудовые индивидуальные споры. Это – комиссии по трудовым спорам и суды.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров установлен ТК и ГПК. ТК определяет компетенцию КТС и судов по разрешению ИТС.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя, из общего состава избирается председатель, заместитель и секретарь.

Срок обращения в КТС составляет три месяца со дня, как работник узнал о нарушении своего права или должен был узнать. В течение десяти дней со дня подачи заявления спор должен быть рассмотрен. Спор рассматривается в присутствии работника и в случае необходимости вызываются свидетели или специалисты. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии (заместителем) и заверяется печатью комиссии. Решение КТС принимается тайным голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и течение трех дней вручается сторонам. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десятидневного срока на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС работнику выдается удостоверение (исполнительный документ), для возбуждения исполнительного производства в течение трех месяцев со дня получения удостоверения. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Перенести спор на рассмотрение в суд можно в случае, если индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен КТС в течение десяти дней. Решение КТС может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня вручения копии.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В порядке ГПК РФ в судах общей юрисдикции рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- 1) работника – о восстановлении на работе;
- 2) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

3) об отказе в приеме на работу;

4) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

5) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Иск может быть подан в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Исходя из предмета спора, работник имеет право обратиться в суд:

1) по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности.

2) по спорам о невыплате (неполной выплате) заработной платы и других выплат – в течение одного года со дня установленного срока выплаты.

3) по спорам о компенсации морального вреда, одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Порядок рассмотрения трудовых споров установлен ГПК, ТК, НК и др. федеральными законами РФ. Например, нормы ТК РФ и НК РФ при обращении в суд с иском из трудовых отношений освобождают от оплаты пошлин и судебных расходов. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ). В соответствии с ГПК РФ трудовые споры рассматриваются в течение месяца, то есть в сокращенные сроки в отличие от иных гражданских дел. Спор о восстановлении на работе при незаконном увольнении рассматривается с участием прокурора (ч. 3 ст. 45).

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в связи с возникающими вопросами при применении трудового кодекса судам даются следующие разъяснения:

При принятии искового заявления судьбе необходимо определить:

1) из каких правоотношений вытекает спор, и являются ли данные правоотношения трудовыми, то есть такими, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем

условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ),

2) подсудность. Учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1, ч. 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как ТК РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ 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 (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). 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 (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1, ч. 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве примера уважительных причин пропуска можно привести болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи.

В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (ст. ст. 150, 152, 165, 172, 173 ГПК РФ).

Пленум ВС РФ указывает на строгое соблюдение установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам – до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

В силу ч. 3 ст. 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ нормы ТК РФ распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном ТК РФ порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1, ч. 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет

правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Разрешение индивидуальных трудовых споров арбитражными судами

Отдельные категории споров могут быть рассмотрены арбитражными судами, исходя из положений ст. 225.1 АПК РФ. Например, споры, связанные с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, а также споры, возникающие из гражданских правоотношений, между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц (п. 4 ч. 1 ст. 225.1 АПК РФ).

На это указывают постановления:

– Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

– Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (п. 3):

Разрешение трудовых споров между работником – руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации и работодателем в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции.

В частности, к ним относятся дела:

– об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

– по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;

– об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 3 ст. 22 ГПК РФ суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел, отнесенных ФКЗ и ФЗ к ведению арбитражных судов (например, ст. 61.1 и 61.8 ФЗ от 26 октября 2002 г.

№ 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат).

Дела по спорам, указанным в абз. 1–4 п. 3 настоящего постановления, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке искового производства с применением правил о подсудности дел, установленных статьями 28, 29, 31, 32 ГПК РФ.

– Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» (п. 9):

Требование о возмещении убытков (в виде прямого ущерба и (или) упущенной выгоды), причиненных действиями (бездействием) директора юридического лица, подлежит рассмотрению в соответствии с положениями п. 3 ст. 53 ГК РФ, в том числе в случаях, когда истец или ответчик ссылаются в обоснование своих требований или возражений на ст. 277 ТК РФ.

С учетом положений п. 4 ст. 225.1 АПК РФ споры по искам о привлечении к ответственности лиц, входящих или входивших в состав органов управления юридического лица, в том числе в соответствии с абз. 1 ст. 277 ТК РФ, являются корпоративными, дела по таким спорам подведомственны арбитражным судам (п. 2 ч. 1 ст. 33 АПК РФ) и подлежат рассмотрению по правилам гл. 28.1 АПК РФ.

Эффективность судебной защиты выражается в следующем:

1. Освобождение от уплаты государственной пошлины при обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, от уплаты судебных расходов (п. 1 ст. 333.36 ч. 2 НК РФ и ст. 393 ТК РФ).

2. Сокращенные сроки рассмотрения дел. В соответствии со ст. 154 ГПК РФ дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ). По сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков (ст. 152 ГПК РФ).

3. Альтернативная подсудность. С 2016 г. иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд как по месту нахождения ответчика, так и по месту жительства истца (ст. 29 ГПК РФ).

§ 3. Коллективные трудовые споры

Коллективные трудовые споры представляют собой особую категорию юридических конфликтов в сфере труда, затрагивающих интересы не отдельных работников, а трудового коллектива в целом либо его части. В условиях рыночной экономики и динамичного развития социально-трудовых отношений данный институт приобретает ключевое значение для поддержания социальной стабильности и баланса интересов между работниками и работодателями.

Значение института коллективных трудовых споров обусловлено его ролью в механизме социального партнерства. Право на коллективные трудовые споры закреплено в ст. 37 Конституции РФ, что подчеркивает его конституционное значение как одного из способов защиты трудовых прав.

Согласно ст. 398 ТК РФ, коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Из данного определения вытекают следующие существенные признаки коллективного трудового спора:

1. Специальный субъектный состав – спор возникает между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). Коллективный трудовой спор характеризуется тем, что одной из сторон является коллективный субъект.

2. Особый предмет – разногласия касаются коллективных прав и интересов работников, реализации социального партнерства. Это отличает коллективные споры от индивидуальных, предметом которых являются права конкретного работника.

Неурегулированность разногласий – спор возникает только после того, как стороны не смогли достичь соглашения в процессе предшествующих переговоров.

В доктрине трудового права проводится разграничение между разногласием и спором. Разногласия представляют собой первоначальную стадию конфликта, когда стороны еще не исчерпали возможности урегулирования путем непосредственных переговоров. Коллективный трудовой спор возникает лишь тогда, когда разногласия не удалось урегулировать и они передаются на рассмотрение специально создаваемых примирительных органов.

Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или день несообщения работодателем своего решения в установленный законом срок.

Если в процессе коллективных переговоров при заключении коллективного договора стороны не могут прийти к согласованному решению, составляется протокол разногласий. Дата составления протокола разногласий также считается началом коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор необходимо отличать от индивидуального трудового спора. Критериями разграничения выступают:

По субъектному составу: индивидуальный спор возникает между конкретным работником и работодателем; коллективный – между коллективом работников (их представителями) и работодателем.

По предмету: индивидуальный спор касается применения уже установленных норм права к конкретному работнику (споры по поводу увольнений, переводов, оплаты труда); коллективный – установления новых или изменения существующих условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений.

По характеру: индивидуальные споры относятся к исковым (связаны с применением действующих условий труда), коллективные – к неискowym (связаны с установлением новых или изменением действующих условий труда).

По порядку разрешения: индивидуальные споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (гл. 60 ТК РФ), коллективные — в порядке примирительных процедур (гл. 61 ТК РФ).

Сторонами коллективного трудового спора выступают работники и работодатели в лице их представителей. Со стороны работников представителями могут выступать:

- первичные профсоюзные организации (когда спор возникает на уровне организации, филиала, представительства);
- иные представители, избираемые работниками в случаях, когда работники не объединены в профсоюзные организации;
- профессиональные союзы и их объединения (при спорах на соответствующих уровнях социального партнерства).

Со стороны работодателей представителями выступают:

- руководитель организации или уполномоченные им лица;
- объединения работодателей (на соответствующих уровнях социального партнерства);
- иные представители, определяемые в соответствии со ст. 34 ТК РФ.

Предмет коллективного трудового спора составляют конкретные требования работников, по которым не достигнуто соглашение с работодателем. Исходя из легального определения, можно выделить следующие группы требований:

1. Требования по установлению и изменению условий труда (включая заработную плату). Данная категория требований относится к спорам экономического характера. Имеются в виду условия труда, которые устанавливаются работодателем для всех работников организации, структурного подразделения либо отдельных категорий работников (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и др.).

2. Требования по заключению, изменению и выполнению коллективных договоров, соглашений. Здесь возможны как споры о заключении новых соглашений, так и конфликты, связанные с неисполнением уже принятых обязательств, а также споры по порядку осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

3. Требования, связанные с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Отказ работодателя учесть мнение представительного органа может стать предметом коллективного трудового спора, так как в данном случае возникает конфликт интересов.

В юридической литературе коллективные трудовые споры классифицируются по различным основаниям.

По характеру спора:

- споры экономического характера (по поводу установления и изменения условий труда);
- споры правового характера (по поводу выполнения коллективных договоров, соглашений);
- споры процедурного характера (по поводу соблюдения порядка учета мнения представительного органа).

По уровням социального партнерства:

- локальный уровень (организация, филиал, представительство, индивидуальный предприниматель);
- территориальный, отраслевой, региональный и федеральный уровни.

По предмету требований:

- споры по поводу установления условий труда;
- споры по поводу изменения условий труда;
- споры по поводу выполнения уже принятых обязательств.

Статья 399 ТК РФ устанавливает детальную процедуру выдвижения требований работников. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Процедура включает следующие этапы:

1. Проведение собрания (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.

2. Принятие решения об утверждении требований. Решение принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

3. Альтернативный порядок при невозможности собрания. Закон предусматривает возможность утверждения решения представительным органом путем сбора подписей более половины работников в поддержку выдвинутых требований.

4. Оформление требований в письменной форме и направление работодателю.

Важной гарантией является обязанность работодателя предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и запрет препятствовать его проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Требования (копия требований) могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа.

В соответствии со ст. 400 ТК РФ, работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. Сроки рассмотрения дифференцированы в зависимости от уровня спора:

- на локальном уровне – в течение двух рабочих дней со дня получения требований;

- на иных уровнях социального партнерства (для объединений работодателей) – в течение трех недель со дня получения требований.

О принятом решении работодатель сообщает представительному органу работников в письменной форме.

Статья 398 ТК РФ определяет день начала коллективного трудового спора как день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или день несообщения работодателем своего решения в установленный срок.

Если по истечении установленного срока работодатель не сообщит своего решения, коллективный трудовой спор считается начавшимся.

С этого момента разногласия перерастают в коллективный трудовой спор, и стороны обязаны приступить к примирительным процедурам.

Примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Законодатель устанавливает обязательность участия сторон в примирительных процедурах: ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в них.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

1. Рассмотрение спора примирительной комиссией (обязательный этап);
2. Рассмотрение спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (факультативные этапы).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после его начала имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых

споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Разрешение коллективного спора возможно через процедуру рассмотрения примирительной комиссией. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган, формируемый на равноправной основе из представителей сторон коллективного трудового спора.

Сроки создания комиссии:

- на локальном уровне социального партнерства — до двух рабочих дней со дня начала спора;
- на иных уровнях — до трех рабочих дней со дня начала спора.

Решение о создании примирительной комиссии на локальном уровне оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. На иных уровнях — соответствующими актами представителей работодателей и работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания комиссии и участия в ее работе. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы комиссии.

Сроки рассмотрения спора:

- на локальном уровне — до трех рабочих дней;
- на иных уровнях — до пяти рабочих дней.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны приступают к переговорам о рассмотрении спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Второй способ разрешения коллективных трудовых споров с участием посредника. Посредник — это лицо, приглашенное по соглашению сторон для оказания помощи в урегулировании коллективного трудового спора.

Порядок приглашения посредника регламентирован ст. 403 ТК РФ:

- после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны обязаны провести переговоры о рассмотрении спора с участием посредника;
- при согласии сторон заключается соответствующее соглашение, после чего стороны обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника;
- при недостижении согласия относительно кандидатуры посредника стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Срок рассмотрения спора с участием посредника составляет до семи рабочих дней.

Рассмотрение спора завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже представляет собой третий и самый эффективный способ разрешения. Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Сроки создания трудового арбитража:

- на локальном уровне — до двух рабочих дней;
- на иных уровнях — до четырех рабочих дней.

Срок рассмотрения спора в трудовом арбитраже составляет:

- на локальном уровне — до трех рабочих дней;
- на иных уровнях — до пяти рабочих дней.

Решение трудового арбитража передается сторонам в письменной форме и имеет для них обязательную силу при наличии соответствующего соглашения сторон.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Статья 405 ТК РФ устанавливает гарантии для лиц, участвующих в разрешении коллективного трудового спора:

– члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года;

– участвующие в разрешении спора представители работников не могут быть в этот период подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их органа.

Таким образом, коллективные трудовые споры представляют собой сложный правовой институт, занимающий важное место в системе защиты трудовых прав работников и механизме социального партнерства. Российское трудовое законодательство устанавливает детальную процедуру разрешения таких споров, основанную на применении примирительных процедур и направленную на достижение соглашения между сторонами без доведения конфликта до крайних форм его проявления.

Основными характеристиками правового регулирования коллективных трудовых споров выступают:

1. Четкое определение понятия и признаков коллективного трудового спора, позволяющее отграничить его от иных видов конфликтов в сфере труда.

2. Установление специального порядка выдвижения и рассмотрения требований работников.

3. Многоступенчатая система примирительных процедур с обязательным первым этапом (примирительная комиссия) и факультативными последующими этапами (посредничество, трудовой арбитраж).

4. Обязательность участия сторон в примирительных процедурах и недопустимость уклонения от них.

5. Предоставление гарантий работникам и их представителям, участвующим в разрешении коллективного трудового спора.

Знание и правильное применение норм о коллективных трудовых спорах позволяет сторонам социального партнерства эффективно разрешать возникающие конфликты, не допуская дестабилизации производственных отношений и обеспечивая баланс интересов работников и работодателей.

§ 4. Реализация права работников на забастовку

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки (ст. 401 ТК РФ).

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке (ст. 409 ТК РФ).

Следовательно, Конституция РФ предусматривает не просто абстрактное право на забастовку, а право на трудовые споры и забастовку как способ их разрешения, то есть смысловой анализ содержания рассматриваемой нормы говорит о том, что слова «включая право на забастовку» относятся к способам разрешения трудовых споров, а не являются провозглашением самостоятельного права.

Таким образом, российское законодательство признает право на забастовку лишь как способ реализации другого права — права на трудовые споры, которое, в свою очередь, служит обеспечению трудовых прав работников.

В ст. 413 ТК даются перечни случаев, когда вводится запрет на забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством;

б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено:

- в соответствии Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении»;
- в случае введения чрезвычайного положения на основании ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»;
- в соответствии с п. 3 ст. 7 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» и др.

Ключевыми признаками забастовки являются:

- 1) временный характер – отказ от работы не означает расторжения трудовых отношений и ограничен периодом проведения забастовки;
- 2) добровольность – никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке;
- 3) коллективная природа – забастовка является способом разрешения именно коллективного, а не индивидуального трудового спора;
- 4) целевая направленность – целью забастовки выступает разрешение неурегулированных разногласий с работодателем.

Забастовка рассматривается законодателем как исключительная мера, применение которой допускается только после прохождения обязательных примирительных процедур.

Согласно ст. 409 ТК РФ, работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в следующих случаях:

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- если работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами спора в ходе его разрешения;
- если работодатель не исполняет решение трудового арбитража.

Таким образом, забастовка выступает завершающим этапом в системе разрешения коллективных трудовых споров, применяемым после исчерпания всех мирных способов урегулирования разногласий.

Реализация права на забастовку осуществляется в строго определенной процедурной форме, нарушение которой может повлечь признание забастовки незаконной.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Законодатель устанавливает следующие требования к правомочности собрания (конференции):

- собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников;
- конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). В случае невозможности проведения собрания (созыва конференции) представительный

орган работников вправе утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Трудовое законодательство в России предусматривает возможность проведения часовой предупредительной забастовки еще в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией. Особенности предупредительной забастовки:

- проводится однократно;
- требует письменного предупреждения работодателя не позднее чем за два рабочих дня (при локальном уровне социального партнерства) или за три рабочих дня (при иных уровнях);
- орган, возглавляющий предупредительную забастовку, обязан обеспечить минимум необходимых работ (услуг).

Предупредительная забастовка выполняет сигнальную функцию, демонстрируя серьезность намерений работников и побуждая работодателя к конструктивному диалогу.

В решении об объявлении забастовки в обязательном порядке указываются следующие сведения:

- перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников (при этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения);
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Работодатель должен быть предупрежден о начале предстоящей забастовки в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, объединение работодателей предупреждается не позднее чем за семь рабочих дней.

В свою очередь, работодатель обязан предупредить о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение спора путем проведения переговоров. Это положение подчеркивает, что забастовка не прекращает диалог между сторонами, а, напротив, должна стимулировать поиск взаимоприемлемого решения.

На работодателя, органы исполнительной власти и орган, возглавляющий забастовку, возлагаются следующие обязанности:

- принятие мер по обеспечению общественного порядка;
- обеспечение сохранности имущества работодателя и работников;
- обеспечение работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

В организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, проведение

забастовки не может быть абсолютным. Законодатель предусматривает обязанность сторон определить минимум необходимых работ (услуг), который должен выполняться в период забастовки.

Механизм определения минимума необходимых работ (услуг) имеет трехуровневую структуру:

Первый уровень (федеральный): федеральные органы исполнительной власти разрабатывают и утверждают по согласованию с общероссийскими профессиональными союзами отраслевые перечни минимума необходимых работ (услуг).

Второй уровень (региональный): органы исполнительной власти субъектов РФ на основе федеральных перечней разрабатывают и утверждают по согласованию с территориальными объединениями профсоюзов региональные перечни, конкретизирующие содержание и порядок применения федеральных перечней.

Третий уровень (локальный): непосредственно в организации минимум необходимых работ определяется соглашением работодателя и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ в минимум должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. При недостижении соглашения минимум устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Его решение может быть обжаловано сторонами спора в суд. Если минимум не обеспечивается, забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками соответствующих требований.

Статья 414 ТК РФ устанавливает важнейшие гарантии для работников, участвующих в забастовке:

1. Сохранение трудовых отношений – участие в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и не является основанием для расторжения трудового договора.

2. Запрет дисциплинарной ответственности – к работникам, участвующим в забастовке, запрещено применять меры дисциплинарной ответственности.

3. Сохранение места работы и должности – на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Важно подчеркнуть, что указанные гарантии не распространяются на случаи неисполнения обязанности прекратить забастовку после признания ее незаконной.

По общему правилу работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке. Исключение составляют работники, занятые выполнением обязательного минимума работ (услуг), — они сохраняют право на оплату труда.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Это создает возможность для более льготного регулирования данного вопроса на уровне социального партнерства.

Работники, не участвующие в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшие возможности выполнять свою работу, находятся в простое. Для получения соответствующих гарантий они должны в письменной форме заявить о начале простоя.

Оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ. При этом работодатель вправе переводить таких работников на другую работу в установленном порядке. Коллективным договором может быть предусмотрен более льготный порядок выплат указанным работникам.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ (на которую ссылаются иные статьи кодекса) не допускаются и признаются незаконными забастовки:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения;
- в органах и организациях Вооруженных сил РФ, других военных формирований;
- в правоохранительных органах;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление, водоснабжение и др.), если проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов.

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 о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

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.

Закон гарантирует добровольность участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, право на забастовку является важнейшей гарантией трудовых прав работников и необходимым элементом механизма разрешения коллективных трудовых споров. Российское трудовое законодательство, признавая это право, устанавливает детальную процедуру его реализации, обеспечивающую баланс интересов работников, работодателей и общества в целом.

Ключевыми характеристиками правового регулирования забастовок выступают: 1) исчерпание примирительных процедур как обязательное условие для объявления забастовки; 2) коллегиальный порядок принятия решения о за-

бастовке; 3) обязательность обеспечения минимума необходимых работ в организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей; 4) сохранение места работы за бастующими при одновременном праве работодателя не оплачивать время забастовки; 5) судебный контроль за законностью проведения забастовок.

Знание и правильное применение правовых норм о забастовках позволяет сторонам трудовых отношений эффективно защищать свои права в рамках правового поля, не допуская дестабилизации социально-трудовых отношений и обеспечивая баланс частных и публичных интересов.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем принципиальное отличие разногласия от трудового спора?
2. Чем служебный спор отличается от трудового спора по своей правовой природе?
3. Каковы основные объективные и субъективные причины возникновения трудовых споров?
4. Назовите основные виды трудовых споров по субъектному составу.
5. В чем заключается особенность принципа состязательности в трудовых спорах?
6. Дайте определение коллективного трудового спора в соответствии со ст. 398 ТК РФ и назовите его основные признаки.
7. Чем коллективный трудовой спор отличается от индивидуального трудового спора?
8. Каков порядок выдвижения требований работников? При каких условиях собрание (конференция) считается правомочным?
9. Что считается днем начала коллективного трудового спора?
10. В какие сроки создается и рассматривает спор примирительная комиссия на локальном уровне социального партнерства?
11. Каков порядок приглашения посредника?
12. В каких случаях создается трудовой арбитраж?
13. Каково соотношение права на забастовку с иными способами защиты трудовых прав работников?
14. Каков порядок принятия решения об объявлении забастовки?
15. В чем отличие предупредительной забастовки от обычной?
16. Каков порядок определения минимума необходимых работ (услуг) в период забастовки?
17. В каких случаях забастовка признается незаконной и какие правовые последствия это влечет?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В учебнике представлен комплекс суждений научной школы кафедры гражданского права и гражданского процесса Санкт-Петербургского университета МВД России к пониманию трудового права как самостоятельной отрасли российского права.

Данный учебник призван обеспечить качественный процесс обучения курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, возможность получить необходимые знания, достаточные, чтобы свободно ориентироваться в российском трудовом законодательстве и практике его применения.

Теоретические положения, содержащиеся в курсе, отражают направленность России на создание условий для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, на формирование взаимного доверия государства и общества, уважения человека труда, социального партнерства, экономической и социальной солидарности, а также обеспечения защиты трудовых прав граждан.

Учитывая современные дискуссии в сфере трудового права, авторы учебника рекомендуют читателям ознакомиться с рекомендуемой учебной литературой, а также с электронными Интернет-ресурсами.

При этом необходимо учитывать, что отставание права от жизни, особенно в сегодняшнем социотехническом обществе – явление нормальное.

Право всегда с некоторым запозданием отражает реалии, уже сложившиеся в обществе. Поэтому никакой учебник трудового права не дает и не может дать законченных и исчерпывающих знаний по трудовому праву и служебно-трудовым отношениям.

Завершение курса по этой учебной дисциплине в то же время есть и начало дальнейшего ее познания и осмысления путем самостоятельного отслеживания новых идей в сфере правового регулирования труда, изменений и дополнений в трудовое законодательство, явлений и тенденций в правоприменительной практике, в международном правовом регулировании труда.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Основная

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с.
2. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба : монография. – М. : Экзамен, 2022. – 512 с.
3. Конституция Российской Федерации : Науч.-практ. коммент. / [Абова Т.Е. и др.] ; Под ред. и со вступ. ст. Б.Н. Топорнина. - 3. изд., перераб. и доп. - Москва : Юристъ, 2003. - 830 с.
4. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. - 891 с.
5. Лушникова, М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства : (Сравнит.-правовое исследование) / М. В. Лушникова. - Ярославль : Изд. центр "Подати", 1997. - 223 с.
6. Литвинов-Фалинский, В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В.П. Литвинов-Фалинский. – Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Типография А.С.Суворина, 1904. - 384 с.
7. Пешкова О. А. Особенности материальной ответственности сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2012. № 3(23). С. 51.
8. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов. — М. : Изд-во Юрайт, 2025. — 395 с.
9. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 9-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Юрайт, 2025. — 233 с.
10. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / под общей ред. Р. А. Курбанова. 4-е изд., перераб. и доп.— М. : Юрайт, 2026. - 328 с.
11. Чесалина, О. В. Вызовы цифровой экономики для права социального обеспечения: социальное обеспечение работающих на основе интернет-платформ / О. В. Чесалина // Российский юридический журнал. – 2018. – № 3(120). – С. 134-143.
12. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под. ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : Норма: ИНФРА_М, 2024. - Том 1: Общие проблемы современного трудового права. - 606 с.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М. : Норма, 2015. - 848 с.
14. Петров, А. Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право : учебник для вузов / А. Я. Петров. — М. : Юрайт, 2026. — 348 с.
15. Баландина, Т. М. Совершенствование социального партнерства в условиях современного этапа социально-экономического развития России / Т. М. Баландина, Н. Р. Петров // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19, № 4. – С. 423-426.
16. Болор, Б. Проблема занятости и безработицы / Б. Болор // Научный журнал. – 2017. – № 7(20). – С. 25-27.

17. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельников, Р. Р. Назметдинов; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2003. – 478 с.
18. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2025. – 290 с.
19. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / В. В. Глазырин, В. В. Надвикова, М. В. Сытинская, В. И. Шкатулла; под ред. В. В. Глазырина. — Изд. 2-е, перераб. и доп.. — М. : Экзамен, 2014. — 798с.
20. Лазарев, В.В. Проблемы общей теории *jus* : учебник для магистрантов юридических вузов / В. В. Лазарев, С. В. Липень, А. Х. Саидов ; отв. ред. В. В. Лазарев. – Москва : Норма, 2025. - 656 с.
21. Лушникова, М. В. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. - 573 с.
22. Маврин, С. П. Трудовое право России : учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – Москва : Проспект, 2021. - 672 с.
23. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.– М. : Статут, 2009. - 287 с..
24. Лютов, Н. Л. Трудовое право в условиях больших вызовов : монография / Н. Л. Лютов, Н. В. Черных. – М. : Проспект, 2023. - 176 с.
25. Иванчина Ю. В. Функции трудового права : монография : в 3-х частях / Ю. В. Иванчина. — Екатеринбург : Уральский ин-т управления-фил. РАНХиГС, 2019. — 336 с.
26. Минбалеев, А. В. Механизмы и модели регулирования цифровых технологий : монография / А. В. Минбалеев, А. В. Мартынов, Г. Г. Камалова [и др.]. – М. : Проспект, 2023. - 224 с.
27. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2026. — 252 с.
28. Гусов, К. Н. Основания прекращения трудового договора: учеб. пособие / К. Н. Гусов. — Москва : ВЮЗИ, 1985. — 80 с.
29. Трудовое право : учебник для вузов / под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2026. — 328 с.
30. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. – М. : Проспект, 2023. С. 266.
31. Трудовое право России : учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2023. С. 247.
32. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. – М. : «Юрайт», 2013. - 475 с.
33. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – Москва : Проспект, 2005. - 357 с.
34. Протасов, В. Н. Теория государства и права : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Н. Протасов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2026. — 368 с.

35. Хоффер, Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) / Ф. Хоффер // Полис (политические исследования). - 1993. - № 1. - С. 99-105.

Дополнительная

1. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2025. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19112-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/557114> (дата обращения: 23.12.2025).

2. Петров, А. Я. Трудовой договор : учебник для вузов / А. Я. Петров. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 383 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17519-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/560007> (дата обращения: 23.12.2025).

3. Lawrence F. Katz; Kevin M. Murphy Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors // The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 1. (Feb., 1992), pp. 35-78.

4. Autor D. H., Levy F., Murnane J.H. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // The Quarterly Journal of Economics. Nov. 2003. 118(4), pp. 1279—1333.

Интернет-ресурсы, справочные системы

1. <http://www.gov.ru> — официальный интернет-портал правовой информации.
2. <http://www.consultant.ru> — сайт правовой информации.
3. <http://kremlin.ru/> — сайт Президента Российской Федерации.
4. <http://www.pfrf.ru> — сайт Пенсионного фонда Российской Федерации.
5. <http://www.fss.ru> — сайт Фонда социального страхования Российской Федерации.
6. <http://www.ffoms.ru> — сайт Федерального Фонда обязательного медицинского страхования.
7. <http://www.rostrud.ru> — сайт Федеральной службы по труду и занятости.

Учебное издание

Андреева Светлана Николаевна,
кандидат юридических наук
(Санкт-Петербургский институт (филиал)
Всероссийского государственного университета юстиции
(РПА Минюста России));

Афанасьев Александр Васильевич,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Куртяк Иван Владимирович,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Лозина Юлия Александровна,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Миннигулова Динара Борисовна,
доктор юридических наук
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Попова Елена Сергеевна,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский институт (филиал)
Всероссийского государственного университета юстиции
(РПА Минюста России));

Савельева Мария Владимировна,
кандидат юридических наук
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Самсонова Екатерина Валерьевна,
кандидат юридических наук
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Уханов Иннокентий Сергеевич,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Яхонтов Роман Николаевич,
кандидат юридических наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России)

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник

Редактор *Шереметьева Т. Л.*

Подписано в печать 30.03.2026. Объем 18,5 п.л.
Тираж 500 экз.