

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Шуралева

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

*Допущено методическим советом
Пермского государственного национального
исследовательского университета в качестве
учебного пособия для студентов
неюридических специальностей*



Пермь 2020

УДК 349.236(470)
ББК 67.405(Рос)
Ш967

Шуралева С. В.

Ш967 Трудовое право России : учебное пособие / С. В. Шуралева. – Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Пермь, 2020. – 144 с.

ISBN 978-5-7944-3489-7

Учебное пособие ориентировано на студентов неюридических специальностей, способствует лучшей систематизации и усвоению основ трудового права лицами, не имеющими базовых юридических знаний, позволяет закрепить полученные знания и навыки путем решения тестовых заданий и задач.

Издание в основном предназначено для преподавателей и студентов образовательных организаций, но может быть полезно и широкому кругу читателей, интересующихся правовым регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

УДК 349.236(470)
ББК 67.405(Рос)

*Печатается по решению ученого совета юридического факультета
Пермского государственного национального исследовательского университета*

Рецензенты: кафедра гражданского и предпринимательского права НИУ-ВШЭ
Пермь (зав. кафедрой, канд. юрид. наук, доцент **Е. Р. Брюхина**);
зав. кафедрой трудового права УрГЮУ, д-р юрид. наук, профессор **С. Ю. Головина**

ISBN 978-5-7944-3489-7

© Шуралева С. В., 2020
© ПГНИУ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ОТ АВТОРА	4
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ	5
Правовые акты	5
Международные организации, органы власти, внебюджетные фонды	6
Прочие сокращения	6
ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА	8
ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	18
ГЛАВА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	23
ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	28
ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	37
ГЛАВА 6. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ	44
ГЛАВА 7. ТРУДОВОЕ ОТНОШЕНИЕ	50
ГЛАВА 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	57
§ 1. Понятие и содержание трудового договора	57
§ 2. Заключение трудового договора	64
§ 3. Изменение и прекращение трудового договора	72
ГЛАВА 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	84
§ 1. Понятие, виды и режимы рабочего времени	84
§ 2. Время отдыха: понятие и классификация	92
ГЛАВА 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	102
ГЛАВА 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ	111
§ 1. Дисциплинарная ответственность работника	111
§ 2. Материальная ответственность работника и работодателя	114
ГЛАВА 12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ	119
ПРАКТИКУМ	126
ГЛОССАРИЙ	132
ОТВЕТЫ К ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ	140
РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА	141

От автора

Учебное пособие «Трудовое право России» разработано в целях учебно-методического обеспечения дисциплины «Трудовое право», преподаваемой студентам неюридических специальностей Пермского государственного национального исследовательского университета.

Как правило, в большинстве своем учебники и учебные пособия по трудовому праву адресованы студентам-юристам. Однако с появлением трудового права в учебных планах для студентов других (неюридических) специальностей возникла необходимость в таком учебном пособии, которое,

во-первых, максимально соответствовало бы структуре учебно-методического комплекса для данной дисциплины;

во-вторых, позволяло бы студенту, не имеющему базовых юридических знаний в области права, в сжатые сроки систематизировать и усвоить основы трудового права;

в-третьих, проверить свои знания и отработать практические навыки путем решения тестовых заданий и задач.

Предлагаемое учебное пособие поможет читателю сделать первые шаги в изучении трудового права и применении полученных знаний на практике, независимо от того, будет ли он (она) выступать в качестве работодателя, работника или иного субъекта трудового права.

Хочется надеяться, что за сложно сформулированными нормами закона читателю удастся разглядеть и осознать непреходящую ценность того, что этот закон призван защищать – трудовые права человека, право на достойный труд, который является залогом гармоничного и успешного развития отдельной личности, организации, а значит – и процветания любого общества в целом.

Учебное пособие ориентировано, прежде всего, на студентов неюридических специальностей, но может оказаться полезным всем, кто начинает изучение трудового права.

Автор выражает признательность зав. кафедрой трудового права УрГЮУ д.ю.н., профессору С. Ю. Головиной, зав. кафедрой гражданского и предпринимательского права НИУ ВШЭ-Пермь к.ю.н., доценту Е. Р. Брюхиной, доценту кафедры трудового и международного права ПГНИУ к.ю.н., доценту И. В. Зобниной, а также всем, кто помогал подготовить настоящее издание к выходу в свет.

Искренние слова благодарности за ежедневную помощь, поддержку и понимание хочется адресовать моей семье.

Отзывы о данном учебном пособии и предложения по его совершенствованию можно направлять по электронному адресу: shura_leva@mail.ru

С уважением С. Шуралева

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

Правовые акты¹

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., вступила в силу 25 декабря 1993 г.)

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

Закон о занятости населения – закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 – постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 – постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

Федеральный закон о гражданской службе – Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Федеральный закон о международных договорах – Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»

Федеральный закон о муниципальной службе – Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

¹ При обращении к законам, подзаконным нормативным правовым актам, а также постановлениям Пленума Верховного Суда РФ необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были внесены в них с момента вступления в силу. Тексты нормативных правовых актов доступны на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). С постановлениями Пленума Верховного Суда РФ, обзорами судебной практики Верховного Суда РФ можно ознакомиться на сайте <http://www.vsrif.ru>. Целесообразно использовать справочно-правовые системы («Консультант-Плюс», «Гарант» и др.).

Федеральный закон о профсоюзах – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»

Федеральный закон о специальной оценке условий труда – Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Международные организации, органы власти, внебюджетные фонды

Верховный Суд РФ – Верховный Суд Российской Федерации

Конституционный Суд РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

Минтруд России – Министерство труда Российской Федерации

МОТ – Международная организация труда

органы службы занятости – государственная служба занятости населения

ПФР – Пенсионный фонд России

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации

ФНС России – Федеральная налоговая служба России

Прочие сокращения

абз. – абзац(-ы)

АГС – альтернативная гражданская служба

гл. – глава(-ы)

гражданская служба – государственная гражданская служба Российской Федерации

гражданский служащий – государственный гражданский служащий

ГУП – государственное унитарное предприятие

ЕГРЮЛ – Единый государственный реестр юридических лиц

ИНН – идентификационный номер налогоплательщика

ИП – индивидуальный предприниматель, индивидуальные предприниматели

КТС – комиссия по трудовым спорам

ЛНА – локальный нормативный акт

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

муниципальная служба – муниципальная служба в Российской Федерации

МУП – муниципальное унитарное предприятие

АО – акционерное общество

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка

профсоюз – профессиональный союз

п. – пункт(ы)

подп. – подпункт(-ы)

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РФ – Российская Федерация

СОУТ – специальная оценка условий труда

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

ст. – статья(-и)

ФНПР – Федерация независимых профсоюзов России

ч. – часть(-и)

ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Термин «право» в русском языке употребляется в двух тесно связанных значениях:

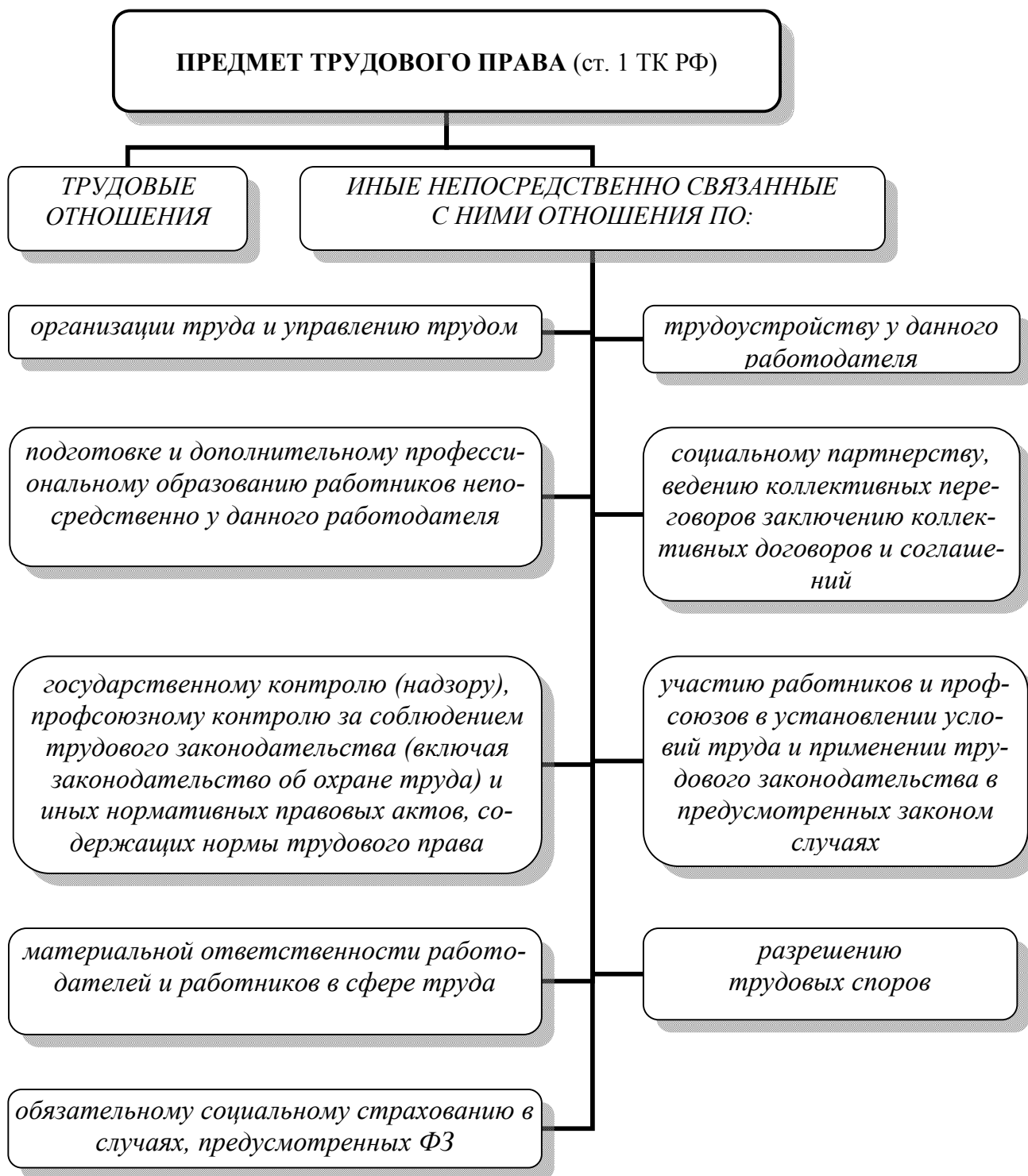
1) *право в субъективном смысле* – как юридически закрепленная возможность своими действиями (бездействиями) приобретать права и обязанности (заключить трудовой договор); требовать определенного поведения от иных лиц (например, обращенное к работнику требование работодателя соблюдать дисциплину труда или требование работника выплатить ему заработную плату в полном объеме и в установленные сроки); обращаться в компетентные органы государства за защитой (например, обратиться в суд с иском о восстановлении на работе); в этом смысле о праве говорят, когда имеют в виду чье-то конкретное право или права человека;

2) *право в объективном смысле* – как система норм (правил поведения), непосредственно исходящих от государства или признаваемых им в качестве регуляторов общественных отношений при решении соответствующих юридических дел. Именно в этом контексте говорят о праве того или иного государства, т.н. «позитивном праве», имеющем внутреннюю структуру, в которой приоритетность того или иного правила поведения определяется его местом в иерархии норм права.

Система российского права состоит из отраслей права (административное, налоговое, уголовное, гражданское, семейное, трудовое право и др.), которые, как правило, разграничиваются в зависимости от особенностей предмета и метода правового регулирования.

Предметом правового регулирования выступает группа сходных общественных отношений, регулируемых данной отраслью права. В ***предмет трудового права*** *включаются трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними.*

Трудовая деятельность граждан многообразна. Ее правовое регулирование осуществляется несколькими отраслями права. Помимо трудового права, отдельные виды труда регламентируются гражданским правом (труд по договору подряда, оказания услуг, труд писателя, создающего произведение по авторскому договору), административным правом (например, труд военнослужащего, заключившего контракт о прохождении военной службы). В ряде случаев труд вообще может находиться за рамками правового регулирования (например, работа садовода на приусадебном участке, труд домохозяйки или уход, который родители осуществляют за своими детьми).



Сфера действия трудового права, по мнению С.Ю. Головиной, может быть представлена четырьмя моделями:

полное распространение трудового законодательства (регулирование «классических» трудовых отношений, даже если они оформлены договором гражданско-правового характера);

действие трудового законодательства с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (труд лиц, работающих в организациях Вооруженных сил РФ и федераль-

ных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, работников, проходящих АГС, творческих работников и профессиональных спортсменов, муниципальных служащих, работников органов и учреждений прокуратуры и т.д.);

применение трудового законодательства по остаточному принципу, т.е. в части, не урегулированной специальным законом (государственные гражданские служащие, судьи);

выборочное применение трудового законодательства (труд осужденных)¹.

Согласно ч. 8 ст. 11 ТК РФ², трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, *не распространяются* на следующих лиц (если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

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.

Применительно к лицам, заключившим гражданско-правовой договор, следует отметить следующее. Если в суде будет установлено, что договором гражданско-правового характера 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 (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2³).

В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ, признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в

¹ Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: матер. Междунар. науч.-практ. конф. М., 2007. С. 9-37.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

суд предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

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

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. При этом трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных договором обязанностей.

Важно подчеркнуть специфические признаки *трудового отношения* (ст. 15 ТК РФ):

1) сторонами трудового отношения всегда выступают работник (только физическое лицо (гражданин) и работодатель (юридическое лицо либо физическое лицо – ИП, нанимающее работника в целях ведения бизнеса, а также лица, приравненные к ИП по статусу, а также физическое лицо, нанимающее работника для личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью);

2) объектом трудового отношения выступает выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), которую работник выполняет лично;

3) труд работника является наемным, несамостоятельным¹, осуществляется в интересах, под управлением и контролем работодателя;

4) стороны трудового отношения не равны; если на стадии заключения трудового договора равенство присутствует, то в процессе осуществления трудовой функции работник подчиняется «хозяйской власти»² работодателя, которая проявляется в установлении обязательных для работника локальных норм,

¹ В противовес труду самоуправляемому (свободному, независимому). См. об этом, например: Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Правоведение. 1999. № 3. С. 144.

² Термин «хозяйская власть» ввел в оборот классик науки российского трудового права профессор Л. С. Таль, который на рубеже XIX-XX в. первым в России сформулировал концепцию трудового договора.

возможности привлечения последнего к дисциплинарной ответственности и т.д.;

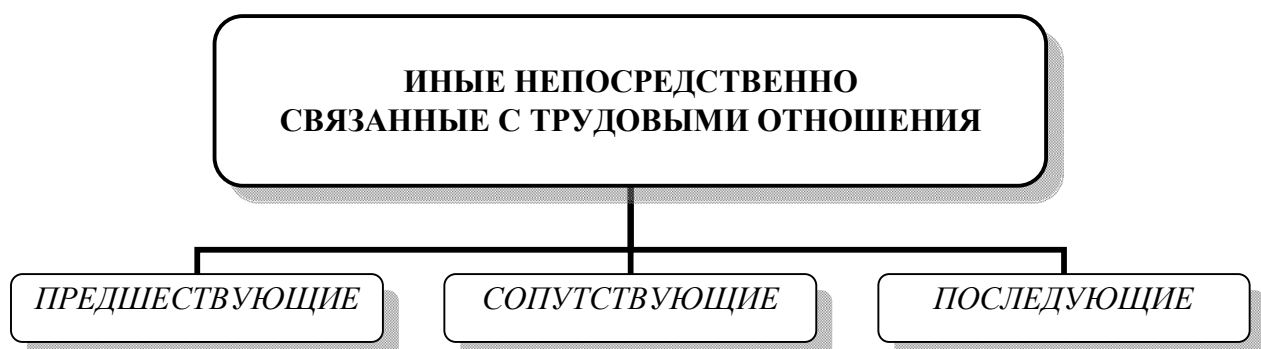
5) трудовое отношение основывается на соглашении работника и работодателя, в большинстве случаев основанием возникновения трудового отношения является трудовой договор, заключаемый в письменной форме¹;

6) коллективный, кооперированный характер труда: как правило, трудовое право имеет дело с коллективами, группами работников, руководимыми работодателем или его представителями (менеджерами)²;

7) содержание трудового отношения составляют взаимосвязанные права и обязанности сторон трудового отношения (например, праву работника на получение заработной платы соответствует обязанность работодателя выплачивать ее своевременно и в полном объеме; обязанность работника подчиняться ПВТР сочетается с правом работодателя требовать такого подчинения; обеспечение условий труда является одновременно обязанностью работодателя и правом работника).

Иные непосредственно связанные с трудовыми отношения (см. схему «Предмет трудового права») включаются в предмет трудового права, поскольку они производны от трудовых отношений.

В научной литературе можно встретить разнообразные классификации, но одной из наиболее распространенных является деление «производных» отношений на предшествующие, сопутствующие и последующие.



Предшествуют трудовым отношения, связанные с трудоустройством гражданина у данного (конкретного) работодателя. В этом случае гражданин может обращаться к работодателю по своей инициативе или же по направлению службы занятости. Возможна ситуация, при которой приглашение поступает и от самого работодателя. Обращение гражданина в службу занятости или

¹ В качестве исключения, правда, в ч. 2 ст. 67 ТК РФ упоминается о фактическом допуске к работе, когда трудовой договор не оформлен в письменной форме, а работник уже приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на это представителя.

² Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. М., 2006. С. 61.

в кадровое агентство с целью поиска подходящей работы в указанные отношения не включается.

Сопутствующими (происходящими параллельно) трудовым отношениям признаются, например, отношения по:

организации труда и управлению трудом;

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.

Отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, а также по разрешению трудовых споров могут быть не только *сопутствующими*, но и *последующими*, когда трудовые отношения уже прекратились, но индивидуальные трудовые споры, вытекающие из них, рассматриваются в суде.

Включение отношений по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, в предмет трудового права вызывает в научной литературе неоднозначную реакцию, поскольку данные отношения считаются частью предмета права социального обеспечения. Это свидетельствует о том, что между отраслями права нет раз и навсегда четко установленных границ. Напротив, они взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние друг на друга.

Отношения, регулируемые Законом о занятости населения, не входят в предмет трудового права, однако традиционно изучаются в рамках соответствующей учебной дисциплины.

Метод правового регулирования характеризует совокупность специфических приемов, с помощью которых отрасль права воздействует на регулируемые общественные отношения. Если говорить обобщенно, метод трудового права сочетает в себе императивные (властные) и диспозитивные (договорные) начала. Развивая это утверждение, можно выделить ряд специфических черт метода трудового права.

1. *Развитие договорных начал*, децентрализация правового регулирования, что проявляется, в частности, в возрастающем значении трудового догово-

ра, коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов. При этом в трудовых договорах, коллективных договорах и соглашениях, локальных нормативных актах правовое положение работника не может ухудшаться по сравнению с тем, что закреплено в законодательстве.

2. *Социальное партнерство*¹, предполагающее диалог и сотрудничество между органами государственной власти, работниками и работодателями в лице их представителей для решения социально-трудовых вопросов, в т.ч. улучшения условий труда работников, повышения качества их жизни, развития экономических отношений².

3. *Единство и дифференциация*. Единство проявляется в том, что большинство норм трудового права (основные принципы трудового права, правила о трудовом договоре, рабочем времени и времени отдыха, дисциплинарной ответственности и др.) распространяются на всех работников. В то же время правовое регулирование отдельных категорий работников отличается (дифференцируется) для того, чтобы обеспечить подлинное равенство их прав и возможностей.



¹ Социальное партнерство рассматривается в работах М. В. Лушниковой, А. М. Лушников также в качестве принципа. См., например: Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники. Ярославль, 1997; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. I: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003. С. 179.

² См. об этом подробнее в гл. 5 настоящего пособия.

Дифференциация достигается, с одной стороны, путем установления запретов и ограничений для отдельных категорий работников. Приведем примеры.

Трудовым законодательством предусмотрен запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утверждается Правительством РФ¹ (ч. 1, 3 ст. 265 ТК РФ).

Беременные женщины, несовершеннолетние работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направляться в служебные командировки (ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

С другой стороны, дифференциация предполагает установление специальных, как правило, более льготных правил для определенных категорий работников. Согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ, работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Вместе с тем, дифференциация правового регулирования может проявляться и в виде норм, ухудшающих, на первый взгляд, положение отдельных категорий работников по сравнению с остальными. Однако это продиктовано особым статусом такого работника. Речь идет, в частности, об особенностях труда руководителя организации, которые проявляются:

- в полной материальной ответственности за прямой действительный ущерб, причиненный организации, а в случаях, предусмотренных федераль-

¹ На день издания настоящего учебного пособия таковым является постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ными законами, – и убытки, причиненные виновными действиями руководителя (ст. 277 ТК РФ);

- в дополнительных основаниях прекращения трудового договора (ст. 278 ТК РФ);

- в увеличении сроков предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию руководителя (не позднее чем за 1 месяц, ст. 280 ТК РФ) и др.

Система трудового права представляет собой совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной.

Первичным элементом, «кирпичиком» в данной системе выступает норма права, которая представляет собой общеобязательное правило поведения властного характера. Норма права дает «инструкцию», как субъекту вести себя, если он оказался в ситуации, регулируемой правом.

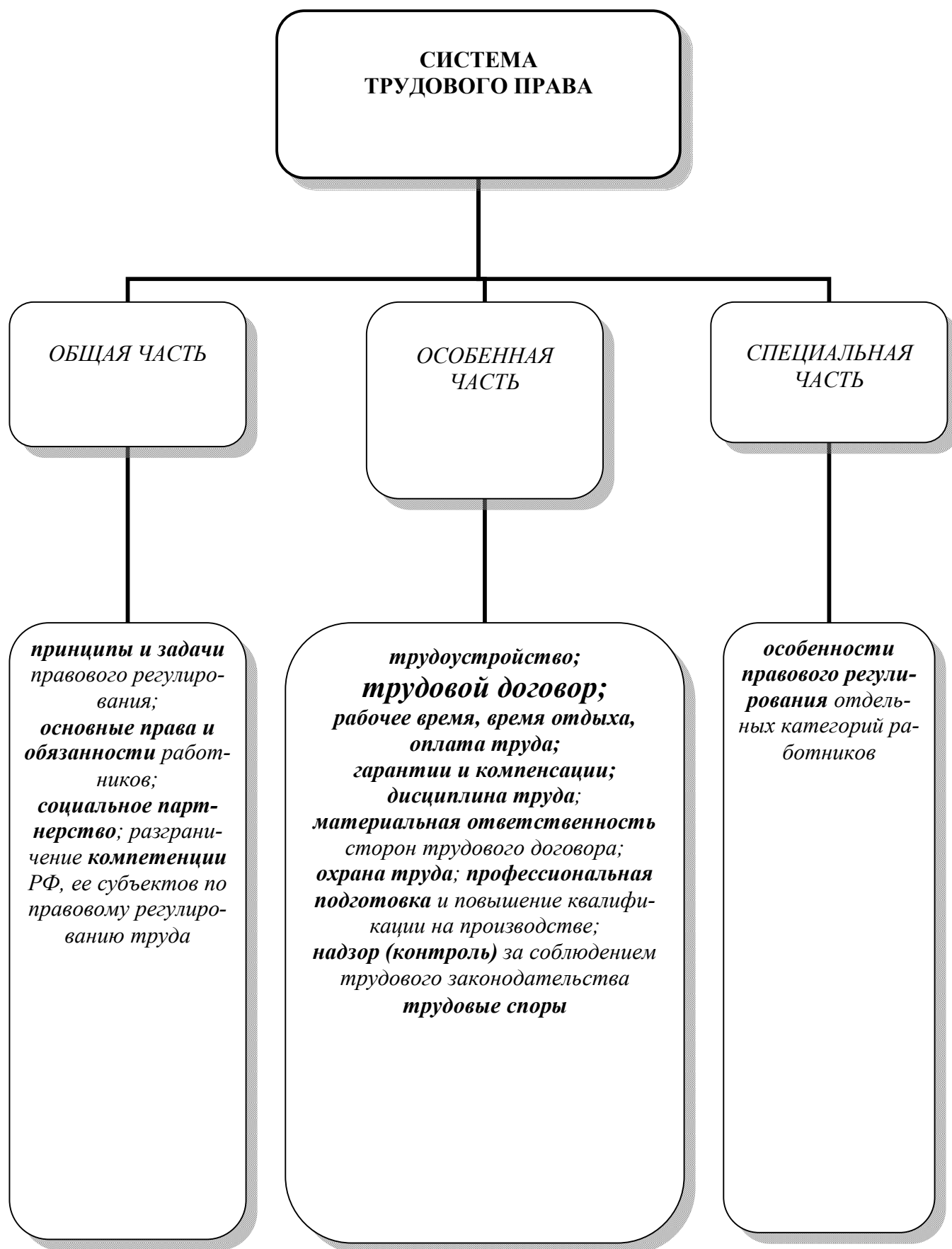
В качестве примеров трудовправовых норм можно привести следующие правила:

«запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей» (ч. 3 ст. 64 ТК РФ);

«трудоустрой 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» (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Указанные нормы наряду с некоторыми другими объединены в субинститут «заключение трудового договора», который является частью института «трудоустрой договор» – центрального института отрасли, принадлежащего особенной части трудового права.

В целом для системы трудового права характерно деление на общую, особенную и специальную части.



ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Принципы права – основополагающие начала и идеи, руководящие положения, которые отражают закономерности развития природы и общества, выражают сущность всего права или же конкретных его отраслей, институтов, закрепляются прямо или опосредованно в нормативной правовой базе.

Принципы права имеют практическое значение: в условиях правовых коллизий и пробелов в праве они используются правоприменительным органом при принятии решений. Принципы подобны маякам, которые помогают ориентироваться в «море правовых норм» как нормотворцам, так и тем, кто это право применяет.

Существуют принципы, присущие:

- всей системе отечественного права (общеотраслевые принципы), к которым относят, например, принципы законности, равноправия демократизма;

- нескольким отраслям одновременно (межотраслевые принципы), например: принцип свободы труда применим в трудовом, гражданском, административном праве;

- определенной отрасли права (отраслевые принципы), они призваны подчеркнуть ее специфику; в трудовом праве это такие принципы, как запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и др.;

- конкретным институтам трудового права (институциональные принципы), в т.ч. принцип свободы трудового договора как основополагающий принцип института трудового договора.

В ст. 2 ТК РФ содержится перечень основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, среди которых упомянуты все отраслевые принципы, а также наиболее важные институциональные принципы, а именно:

- ✓ 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, не ниже установленного федеральным законом МРОТ;

- ✓ 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 профсоюзы 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 и иными федеральными законами;

- ✓ 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.

Основополагающие принципы в сфере труда закреплены и на международном уровне. В Декларации МОТ¹ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.² указано, что все государства - члены МОТ, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта членства в МОТ, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь следующие принципы:

- *свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров* (раскрывается в Конвенции МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию 1948 г. и в Конвенции МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров 1949 г.³);

- *упразднение всех форм принудительного и обязательного труда* (Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда 1930 г., Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г.⁴);

- *действенное запрещение детского труда* (Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г.⁵);

- *недопущение дискриминации в области труда и занятий* (Конвенция МОТ № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.; Конвенция МОТ № 111 относительно дискриминации

¹ См. о Международной организации труда (МОТ) и актах, принимаемых указанной организацией, в гл. 3 настоящего пособия.

² Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в г. Женева 18 июня 1998 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Конвенция МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ); Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда (принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ); Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Заключена в г. Женеве 25 июня 1957 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Заключена в г. Женеве 17 июня 1999 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в области труда и занятий 1958 г.; Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г.¹). Остановимся чуть более подробно на содержании данного принципа, которому соответствует провозглашенный в ст. 2 ТК РФ и раскрываемый в ст. 3 ТК РФ принцип *запрещения дискриминации в сфере труда*.

Он предполагает, что все должны иметь равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Необходимо согласиться с решением законодателя не перечислять в ТК РФ все основания для дискриминации, которых может быть значительно больше. Так, например, согласно ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»², не допускаются увольнение с работы, отказ в приеме на работу ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, если иное не предусмотрено данным законом.

Под деловыми качествами³ работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации, личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

¹ Конвенция МОТ № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Заключена в г. Женеве 29.06.1951); Конвенция МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ); Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² *О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)*: Федер. закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См. об этом: Худякова С. С., Турчина О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 67-72.

В то же время не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, если это:

- обусловлено присущими данному виду труда требованиями, установленными федеральными законами;

- продиктовано заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;

- установлено ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

ГЛАВА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Право не существует само по себе, оно обусловлено потребностями общества. В этом смысле источником права является сама жизнь, социальная реальность.

В узком (формальном) значении источник права – это «исходящие от государства или признаваемые им официально документальные способы выражения и закрепления норм права, придания им юридического, общеобязательного значения. Источники права, следовательно, представляют собой единственное “место пребывания” юридических норм, резервуар, в котором юридические нормы только и находятся и откуда мы их черпаем (отсюда и название – “источники”»)»¹.

К источникам права в различных государствах относят: нормативные правовые акты, договоры с нормативным содержанием, правовые обычаи, административные и судебные прецеденты.

Источниками российского трудового права являются:

нормативные правовые акты;

договоры с нормативным содержанием (ратифицированные РФ международные договоры (например, Конвенции МОТ), акты социального партнерства, в т.ч. коллективные договоры и соглашения);

трудоправовые обычаи;

локальные нормативные акты.

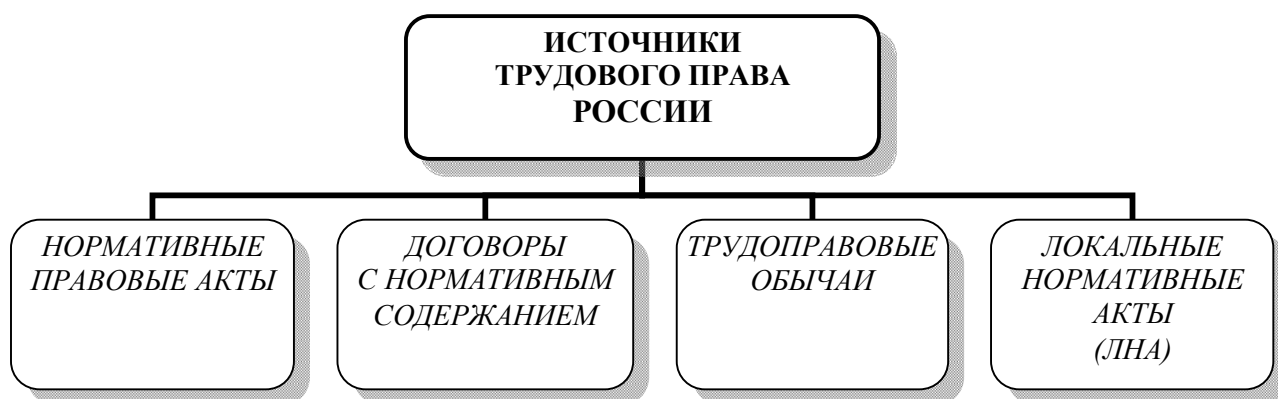
Судебные прецеденты в России не признаются источниками трудового права. Следует, однако, отметить важнейшую роль постановлений Пленума Верховного Суда РФ (обобщают судебную практику, содержат толкование законодательства²), а также постановлений³ и определений Конституционного Суда РФ для практики рассмотрения трудовых споров и совершенствования трудового законодательства. Акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу и не могут применяться (ст. 79 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»).

Поэтому практикующие юристы (в т.ч. судьи, адвокаты, юрисконсульты) должны не только хорошо знать действующее законодательство, но и ориентироваться в правовых позициях Верховного Суда РФ, Конституционного суда РФ, принимать во внимание судебную практику по той или иной категории судебных дел.

¹ Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования. М., 1999. С. 76-77.

² В области трудового права таким документом является, например, постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

³ Содержат выводы о соответствии либо о несоответствии Конституции РФ рассматриваемых законов полностью или в части.



Нормативный правовой акт – это правовой акт, принятый полномочный на то органом и содержащий правовые нормы, т.е. предписания общего характера и постоянного действия, рассчитанные на многократное применение¹.

Иерархию нормативных правовых актов в трудовом праве в порядке убывания их юридической силы можно представить следующим образом (ст. 5 ТК РФ):

- ✓ Конституция РФ;
- ✓ федеральные конституционные законы;
- ✓ трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права);
- ✓ иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а именно:
 - указы Президента РФ;
 - постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (например, приказы Минтруда России);
 - нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
 - нормативные правовые акты органов местного самоуправления (решения представительных органов, постановления исполнительно-распорядительных органов).

Следует подчеркнуть, что законодательство субъектов РФ, содержащее нормы трудового права, не должно противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

¹ Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права. М., 2006. С. 294.

В отличие от нормативных правовых актов, которые принимаются в одностороннем порядке органами государственной власти или местного самоуправления, **договор с нормативным содержанием** – это соглашение между равноправными субъектами, в результате которого появляются новые нормы права. На национальном уровне в системе источников трудового права к ним относят коллективные договоры и соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между представителями работников и работодателей¹. Говоря о международном уровне, следует упомянуть двусторонние и многосторонние международные договоры в сфере труда.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ провозглашено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Аналогичные положения предусмотрены и в ст. 10 ТК РФ.

Международный договор – это международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством или с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (ст. 2 Федерального закона о международных договорах).

Среди важнейших международных договоров универсального характера, закрепляющих трудовые права, – Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах², который в ст. 6 провозглашает право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

Конвенции МОТ, ратифицированные РФ, – также один из наиболее значимых источников трудового права России, поскольку такие международные договоры являются юридически обязательными для нашего государства. Помимо конвенций МОТ издает и акты рекомендательного характера, которые международными договорами не являются, могут развивать и дополнять положения конвенций МОТ, не требуют ратификации, показывают направления со-

¹ См. об этом подробно в гл. 5.

² *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 14.11.2019).

вершенствования национального законодательства. В качестве примера можно привести Рекомендацию МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 г.

МОТ, образованная в 1919 г., – это старейшая международная специализированная организация в системе ООН по вопросам регулирования трудовых отношений. Россия следует стандартам МОТ в области труда и социального обеспечения. По числу ратифицированных конвенций среди 187 стран РФ занимает 27-е место. Нашей страной ратифицировано 74 конвенции¹.

России является членом Совета Европы, ратифицировала Конвенцию о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г.², Европейскую социальную хартию (пересмотренную)³, признает юрисдикцию Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ).

В силу членства РФ в Содружестве Независимых Государств (СНГ) и Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) на российской территории действуют документы по линии указанных региональных организаций. Право Европейского союза на территории РФ не применяется.

Трудоправовой обычай – это правило поведения, сложившееся и широко применяемое в области трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений, не предусмотренное нормативными правовыми актами, не зависимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо юридическом документе, обладающее четко определенным содержанием, санкционированное государством в качестве правового⁴.

Особое место среди источников трудового права занимают **локальные нормативные акты (ЛНА)**. В соответствии с ч. 1 ст. 8 ТК РФ, ЛНА содержат нормы трудового права и принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Примером ЛНА могут служить правила внутреннего трудового распорядка, действующие у конкретного работодателя (ст. 189, 190 ТК РФ), или ежегодно составляемый для работников график отпусков (ст. 123 ТК РФ). Исключение

¹ Россия и Международная организация труда подписали новую программу сотрудничества. URL: <https://gosmintrud.ru/social/social/326> (дата обращения: 18.11.2019).

² О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней: Федер. закон от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1998. № 14, ст. 1514.

³ О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года: Федер. закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 23, ст. 2756.

⁴ Крыжан В. А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 8.

составляет работодатель - физическое лицо, не являющееся ИП¹, которое по закону не имеет права издавать ЛНА.

Как правило, работодатель принимает ЛНА единолично, но в отдельных случаях требуется учет мнения или согласование представительного органа работников (при его наличии).

ЛНА, принятый без соблюдения процедуры учета мнения (ст. 372 ТК РФ), не подлежит применению, как и ЛНА, ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

¹ См. об этом подробно в гл. 4 настоящего пособия.

ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Субъект трудового права – это сторона трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, обладающая правовым статусом (включая трудовую правосубъектность) и лично или через представительство, если позволяет законодательство, реализующая субъективные трудовые права и обязанности¹.



Существуют различные классификации субъектов трудового права:

- ✓ индивидуальные (работник и работодатель - физическое лицо, ученик и др.) и коллективные (работодатель – юридическое лицо, профсоюзы и др.);
- ✓ основные (работник и работодатель как участники трудовых отношений) и вспомогательные (производные) субъекты трудового права, которые являются сторонами отношений, непосредственно связанных с трудовыми (ученик на производстве, государство (РФ и ее субъекты), муниципальные образования, комиссия по трудовым спорам и др.).

Суть вспомогательных субъектов в том, что их способность к обладанию правами в рамках отрасли трудового права либо производна от правосубъектности основных субъектов, либо направлена на обеспечение функционирования последних в качестве полноценных субъектов отношений².

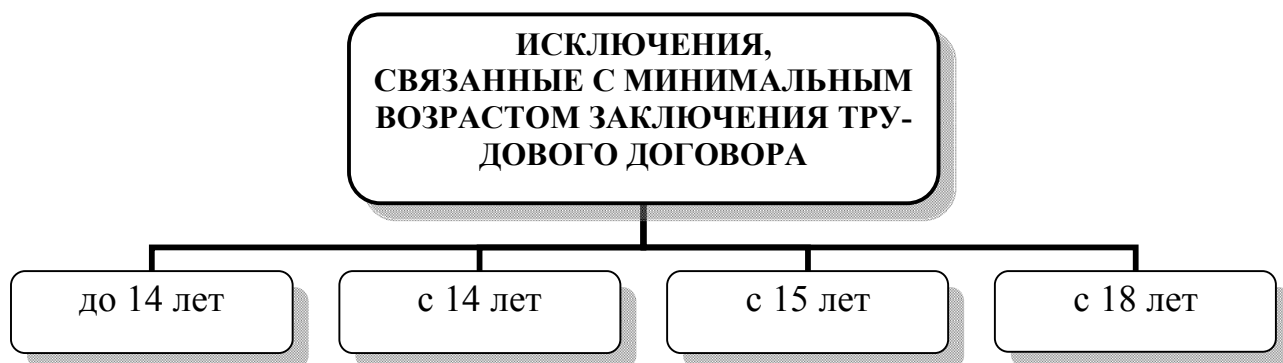
Правовой статус работника. В качестве работника может выступать только человек (физическое лицо). Стать работником можно с момента заключения трудового договора, поскольку, согласно ч. 2 ст. 20 ТК, РФ работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Возможность заключения трудового договора в законодательстве связывается, прежде всего, с достижением определенного возраста.

¹ *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров* / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² *Трудовое право России: Учебник* / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002. С. 101. Цит. по: *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров* / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017.

По общему правилу, в соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако в порядке исключения трудовой договор можно заключить с лицами, не достигшими указанного возраста, а в ряде случаев законодательство разрешает заключение трудовых договоров только по достижении совершеннолетия. Рассмотрим эти ситуации.



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 14 лет**, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

ТК РФ стал первым в отечественной истории кодифицированным актом, закрепившим возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Однако еще в советское время был принят ряд нормативных актов о применении труда малолетних в творческой сфере. Например, постановление Народного комиссариата труда РСФСР от 12 июля 1933 г. «Об условиях труда малолетних подростков, занятых на киносъемках», согласованное с Народным комиссариатом просвещения РСФСР и Народным комиссариатом здравоохранения РСФСР, предусматривало возможность принятия малолетних для киносъемок в любом возрасте, когда они способны сыграть соответствующую роль. Правила об охране работников цирка, утвержденные обязательным постановлением Народного комиссариата труда СССР от 5 июля

1929 г., допускали выступление малолетних в номерах партерных, физкультурно-спортивных, музыкальных и других жанров с 11-летнего возраста¹.

С 14-летнего возраста (ч. 3 ст. 63 ТК РФ) при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен:

- с лицом, получившим общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- с лицом, получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

С 15-летнего возраста (ч. 2 ст. 63 ТК РФ) трудовой договор могут заключить:

- лица, получившие общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- лица, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Повышенный возраст для заключения трудового договора (с 18 лет) установлен для следующих категорий работников или видов работ:

- иностранные граждане и лица без гражданства (ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ);
- работники религиозных организаций (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);
- работы с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);
- подземные работы (ст. 265 ТК РФ);
- работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания, ст. 265 ТК РФ);
- работы, связанных с переноской и передвижением тяжестей работниками в возрасте до 18 лет, превышающих установленные для них предельные нормы.

По общему правилу **предельный возраст** для вступления в трудовые отношения в законодательстве не установлен. Однако из данного правила есть

¹ См. об этом: Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома д.ю.н., проф. Е.Б.Хохлов. СПб., 2007. С. 137.

исключения. Предельный возраст 65 лет установлен, например, для следующих категорий:

- гражданские служащие (ст. 25.1 Федерального закона о гражданской службе);
- муниципальные служащие (ч. 2 ст. 13 Федерального закона о муниципальной службе);
- ректор, проректор, руководитель филиала в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования (ч. 12, 13 ст. 332, ТК РФ);
- руководитель, заместитель руководителя научной организации (ст. 336.2 ТК РФ);
- руководитель, заместитель руководителя медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ или органам местного самоуправления, руководитель филиала медицинской организации, подведомственной федеральным органам исполнительной власти (ч. 8 ст. 349.5 ТК РФ).

В случаях, установленных законом, предусмотрена возможность продления указанного срока до 70 лет.

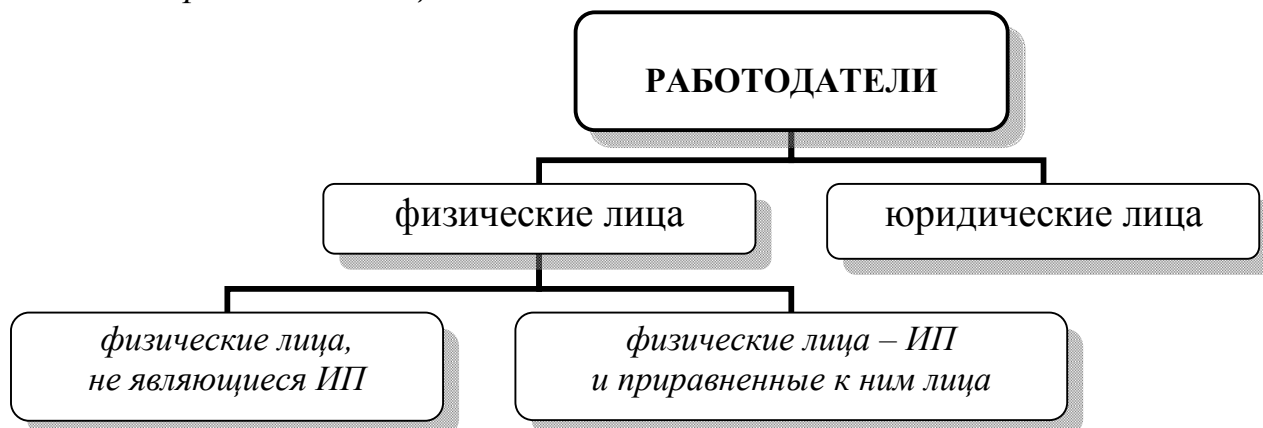
Как сторона трудового договора работник обладает *комплексом прав и обязанностей*, предусмотренных Конституцией РФ, международными договорами, ТК РФ, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами. На уровне Конституции (ст. 37) провозглашены:

- право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- запрет принудительного труда;
- право на отдых, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены,
- право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,
- право на защиту от безработицы.

Указанные права получают дальнейшее развитие в ст. 21 ТК РФ, где закреплены основные права и обязанности работника.

Правовой статус работодателя. Работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. По правовому статусу работодателей можно разделить на следующие группы:

- ✓ *работодатели – физические лица*, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся ИП);
- ✓ *индивидуальные предприниматели* и лица, приравненные к ним;
- ✓ *юридические лица*.



Работодатели - юридические лица создаются в определенных организационно-правовых формах (ст. 50 ГК РФ), например:

- публичные и непубличные АО, а также ООО (хозяйственные общества);
- полные и коммандитные (на вере) товарищества (хозяйственные товарищества);
- производственные и потребительские кооперативы;
- крестьянские (фермерские) хозяйства;
- товарищества собственников недвижимости;
- ГУП (федеральные и субъектов РФ), а также МУП;
- государственные корпорации.

Работодателями – физическими лицами, не являющимися ИП, могут стать физические лица:

- по достижении 18 лет при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме (ч. 7 ст. 20 ТК РФ);
- достигшие 18 лет, имеющие самостоятельный доход, но ограниченные судом в дееспособности (с письменного согласия попечителей в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства) (ч. 8 ст. 20 ТК РФ).
- до достижения 18 лет при наличии у них гражданской дееспособности в полном объеме (эмансипированные граждане, достигшие 16 лет и работающие по трудовому договору или занимающиеся предпринимательской деятельностью; а также несовершеннолетние, вступившие в брак) (ч. 7 ст. 20 ТК РФ);
- в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, при наличии собствен-

ных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) (ч. 9 ст. 20 ТК РФ).

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 (ч. 10 ст. 20 ТК РФ).

Специфическое положение работодателя – физического лица, не являющегося ИП, оказывает влияние на правила о трудовом договоре с данным субъектом. Такой работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (ч. 4 ст. 303 ТК РФ). Аналогичной регистрации требует также и факт прекращения указанного договора.

Работодатель – физическое лицо, не являющееся ИП, не имеет право производить записи в трудовых книжках и оформлять их для работников, принимаемых на работу впервые (ч. 2 ст. 309 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяется трудовым договором (ч. 1, 2 ст. 307 ТК РФ).

Индивидуальные предприниматели – это физические лица, зарегистрированные, в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», в качестве ИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Государственная регистрация физических лиц в качестве ИП осуществляется ФНС России.

Приравниваются к ним по статусу 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. Лицензируется, например, частная охранная деятельность, частная детективная (сыскная) деятельность¹.

¹ См. подробнее о лицензировании в Федеральном законе от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Отсутствие у физических лиц государственной регистрации и (или) лицензии не освобождает их от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ (ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

Еще одним критерием для дифференциации правового статуса работодателя является его принадлежность к *субъектам малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям*. Особенности регулирования труда лиц, работающих у таких работодателей, предусмотрены в гл. 48.1 ТК РФ

К микропредприятиям могут относиться хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и ИП, соответствующие условиям Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» и сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по категории микропредприятий. Ведение названного реестра осуществляется ФНС России.

Указанные субъекты относятся к микропредприятиям при выполнении следующих условий:

- среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать пятнадцати человек;
- доход, полученный от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, не должен превышать установленное Правительством РФ предельное значение¹.

Особенность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с участием работников, которые трудятся на микропредприятиях, заключается в том, что последние вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов (например, ПВТР, положений об оплате труда, положений о премировании, графика сменности) (ст. 309.2 ТК РФ). Указанные вопросы регулируются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям».

Основные права и обязанности работодателя перечислены в ст. 22 ТК РФ.

Профсоюз как субъект трудового права. Первые профсоюзы (trade unions), появившись в европейских странах XVIII в., прошли сложный путь от за-

¹ С 1 августа 2016 г. постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2016 г. № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» такое предельное значение для микропредприятий установлено в размере 120 млн руб.

прета их деятельности до признания свободы слова и профсоюзной деятельности в качестве необходимого условия постоянного прогресса в Декларации МОТ о целях и задачах Международной организации труда¹.

В 1948 г. свобода ассоциаций и защита права на организацию трудящихся провозглашены в ст. 2 Конвенции МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию².

Правовую основу деятельности профсоюзов в России составляет Федеральный закон о профсоюзах. В соответствии с ч. 1 ст. 2 данного закона, профсоюз – 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 пользуются равными правами.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения (ч. 2 ст. 2 Федерального закона о профсоюзах).

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку – общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения (ч. 5 ст. 2 Федерального закона о профсоюзах).

Основные права профсоюзов:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (ч. 1 ст. 11 Закона о профсоюзах);
- защищать права членов профсоюза свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право

¹ Декларация МОТ о целях и задачах Международной организации труда (принята в Филадельфии 10 мая 1944г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Конвенция МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (заключена в Сан-Франциско 9 июля 1948 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ч. 2 ст. 11 Закона о профсоюзах);

- содействовать занятости (ст. 12 Закона о профсоюзах);
- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их исполнение (ст. 13 Закона о профсоюзах);
- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14 Закона о профсоюзах).

ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Идея социального партнерства возникла как противовес идее непримиримой классовой борьбы и базируется на том, что, несмотря на противоположные экономические интересы, порождающие конфликт между трудом и капиталом, у работников и работодателей есть и то, что их объединяет. Обе стороны должны быть заинтересованы в стабилизации трудовых отношений, росте конкурентоспособности предприятия, сохранении рабочих мест и улучшении их качества, совершенствовании условий труда.

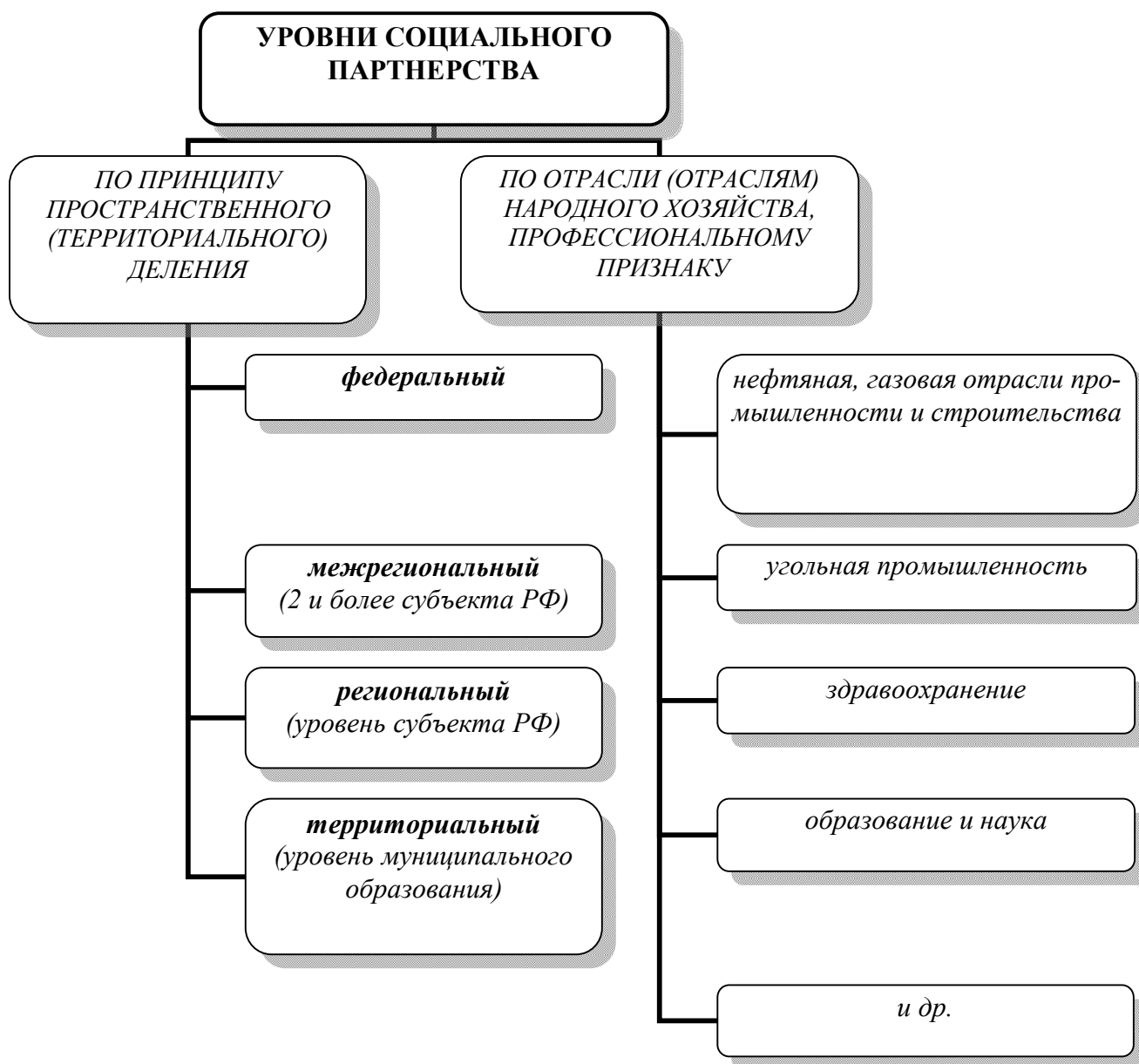
На сегодняшний день считается, что «социальное партнерство – единственно возможная альтернатива классовой борьбе и силовым способам разрешения конфликта труда и капитала»¹.

Социальное партнерство в ст. 23 ТК РФ определяется как 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.

Принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ):

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

¹ *Трудовое право России: в 2 т. Т. 1: учебник и практикум для академического бакалавриата* / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2015. С. 195.



Уровни социального партнерства. По принципу пространственного (территориального) деления различают следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный (субъект РФ), территориальный (муниципальное образование) (табл. 1). В то же время социальное партнерство реализуется и на отраслевом уровне. Таким образом, на территории субъекта РФ, например, может действовать региональное соглашение, распространяющееся на всех работников субъекта РФ, и несколько отраслевых соглашений для работников, занятых в тех или иных отраслях народного хозяйства.

Таблица 1

Уровни, стороны, акты социального партнерства

Уровень социального партнерства	Сфера действия	Правовой акт социального партнерства	Стороны	Содержание коллективного договора / соглашения
федеральный	РФ	генеральное соглашение	ФНПР, Общероссийское объединение работодателей, Правительство РФ	общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне
межрегиональный	2 и более субъекта РФ	межрегиональное соглашение	объединения профсоюзов субъектов РФ, объединения работодателей субъектов РФ, правительства субъектов РФ	общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ
региональный	субъект РФ	региональное соглашение	объединение профсоюзов субъекта РФ, объединение работодателей субъекта РФ, Правительство субъекта РФ	общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ
территориальный	муниципальное образование	территориальное соглашение	объединение профсоюзов и объединение работодателей муниципального образования, орган местного самоуправления	общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования
локальный	конкретный работодатель (кроме работодателя - физического лица не ИП)	коллективный договор, допускается заключение иных видов соглашений (ч. 10 ст. 45 ТК РФ)	представительный орган работников, в т.ч. профсоюз, работодатель	коллективный договор – социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. иные соглашения - по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
отраслевой (межотраслевой)	отрасль (отрасли) экономической деятельности	отраслевое (межотраслевое) соглашение	отраслевой профсоюз (отраслевые профсоюзы), объединение работодателей отрасли (отраслей), отраслевой федеральный орган исполнительной власти	общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей); отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях

Акты социального партнерства – коллективные договоры и соглашения – являются источниками российского трудового права (договоры с нормативным содержанием). Общей чертой указанных актов является их договорная природа: условия коллективных договоров и соглашений вырабатываются на паритетных началах, путем согласования интересов сторон. В случае невыполнения условий коллективного договора или соглашения одна из сторон может инициировать коллективный трудовой спор. Отличия коллективного договора и соглашения приведены в табл. 2.

Таблица 2

Основные отличия коллективных договоров и соглашений

Критерии	Коллективный договор	Коллективное соглашение
1. Уровень распространения	Коллектив работников у данного работодателя	Коллективы работников у нескольких работодателей в зависимости от отрасли, территории
2. Правовая основа	ст. 40-44 ТК РФ	ст. 45-51 ТК РФ
3. Стороны	Двусторонний характер: работники и работодатели в лице их представителей	Трехсторонний характер на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях: представители работников, представители работодателей, органы государственной власти или местного самоуправления (в зависимости от уровня соглашения). Органы государственной власти и местного самоуправления являются стороной, когда они выступают в качестве работодателей и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашения могут быть заключены и на иных уровнях социального партнерства, стороны такого соглашения законодательством не определены.
4. Участие государства	Не предусмотрено	Предусмотрено на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях
5. Содержание	<ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

Критерии	Коллективный договор	Коллективное соглашение
	<ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - гарантии, компенсации и льготы работникам; - режимы труда и отдыха; - занятость, условия высвобождения работников; - подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; - условия и охрана труда; - развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
	<ul style="list-style-type: none"> - частичная или полная оплата питания работников; - 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 (ст. 41 ТК РФ). 	<ul style="list-style-type: none"> - дополнительное пенсионное страхование; - другие вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ)
6. Срок действия	Не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ)	До 3 лет (ст. 48 ТК РФ)
7. Порядок принятия и регистрации, внесения изменений	Ст. 44 ТК РФ, уведомительная регистрация	Ст. 49, 50 ТК РФ, уведомительная регистрация: в Роструде для отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений; в соответствующем органе исполнительной власти субъекта РФ для коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений
8. Контроль	В коллективном договоре	Ст. 51 ТК РФ. Субъектами контроля являются стороны социального партнерства, органы по труду

Согласно ст. 27 ТК РФ, социальное партнерство осуществляется в разных формах, к числу которых относят:

разрешение трудовых споров¹;

проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие в управлении организацией, которое может быть реализовано работником или работниками путем учета мнения представительного органа в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором, соглашениями; проведения консультаций с работодателем по вопросам принятия ЛНА и другими способами (ст. 52 ТК РФ).

Кроме того, абз. 9 ч. 1 ст. 22 ТК РФ предусмотрено создание работодателем (организацией или ИП) производственных советов – совещательных органов, в состав которых на добровольной основе входят работники организации, имеющие значительные достижения в трудовой деятельности. Производственный совет анализирует, обобщает и представляет работодателю предложения по различным сферам деятельности организации (совершенствование производства, внедрение новых технологий, повышение производительности труда и квалификации работников и др.).

Распространенной формой социального партнерства являются ***коллективные переговоры*** по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению указанных актов (гл. 6 ТК РФ). В коллективных переговорах участвуют представители работников и работодателей. Ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, недопустимо (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Обе стороны имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, не вправе отказаться от ведения коллективных переговоров под угрозой административного наказания (ст. 5.28 КоАП РФ) и обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения предложения о начале коллективных переговоров, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

¹ См. об этом подробно гл. 12 настоящего пособия.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Для сохранности указанной информации в ст. 37 ТК РФ установлено правило о том, что участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. В противном случае это влечет для них привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в рамках коллективного трудового спора.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, предусмотрен ряд гарантий:

освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев;

компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах;

запрет на применение к представителям работников, участвующим в коллективных переговорах, *дисциплинарных взысканий, переводов на другую работу или увольнения по инициативе работодателя* без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч. 3 ст. 39 ТК РФ). Исключение – случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (например, однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины), когда предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, не требуется.

ГЛАВА 6. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

В ст. 37 Конституции РФ относительно занятости и безработицы содержится ряд принципиально важных положений. В ч. 1, 2 указанной статьи говорится о том, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ провозглашено право каждого на защиту от безработицы.

Основным федеральным законом, регламентирующим вопросы занятости и безработицы, является *Закон о занятости населения*, в соответствии с которым определены категории занятых и безработных граждан, порядок и условия признания граждан безработными, определены права граждан и гарантии государства в области занятости, урегулированы вопросы организации занятости, социальные гарантии и компенсации безработным, иным категориям граждан и др.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (п. 1 ст. 1 Закона о занятости населения).

Поскольку Конституция РФ не устанавливает обязанность трудиться, а свободное распоряжение своими способностями к труду может предполагать и полный отказ гражданина от трудовой деятельности, незанятость граждан не является основанием для какой-либо юридической ответственности (уголовной, административной и др.).

В соответствии со ст. 2 Закона о занятости населения, **занятыми считаются граждане:**

- ✓ работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы (есть исключения);
- ✓ зарегистрированные в качестве ИП, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- ✓ занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам (понятие подсобного промысла не конкретизируется, возможно, речь идет о народном художественном промысле, традиционных промыслах коренных малочисленных народов);

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

✓ избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

✓ проходящие военную службу, АГС, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения РФ;

✓ обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению органов службы занятости;

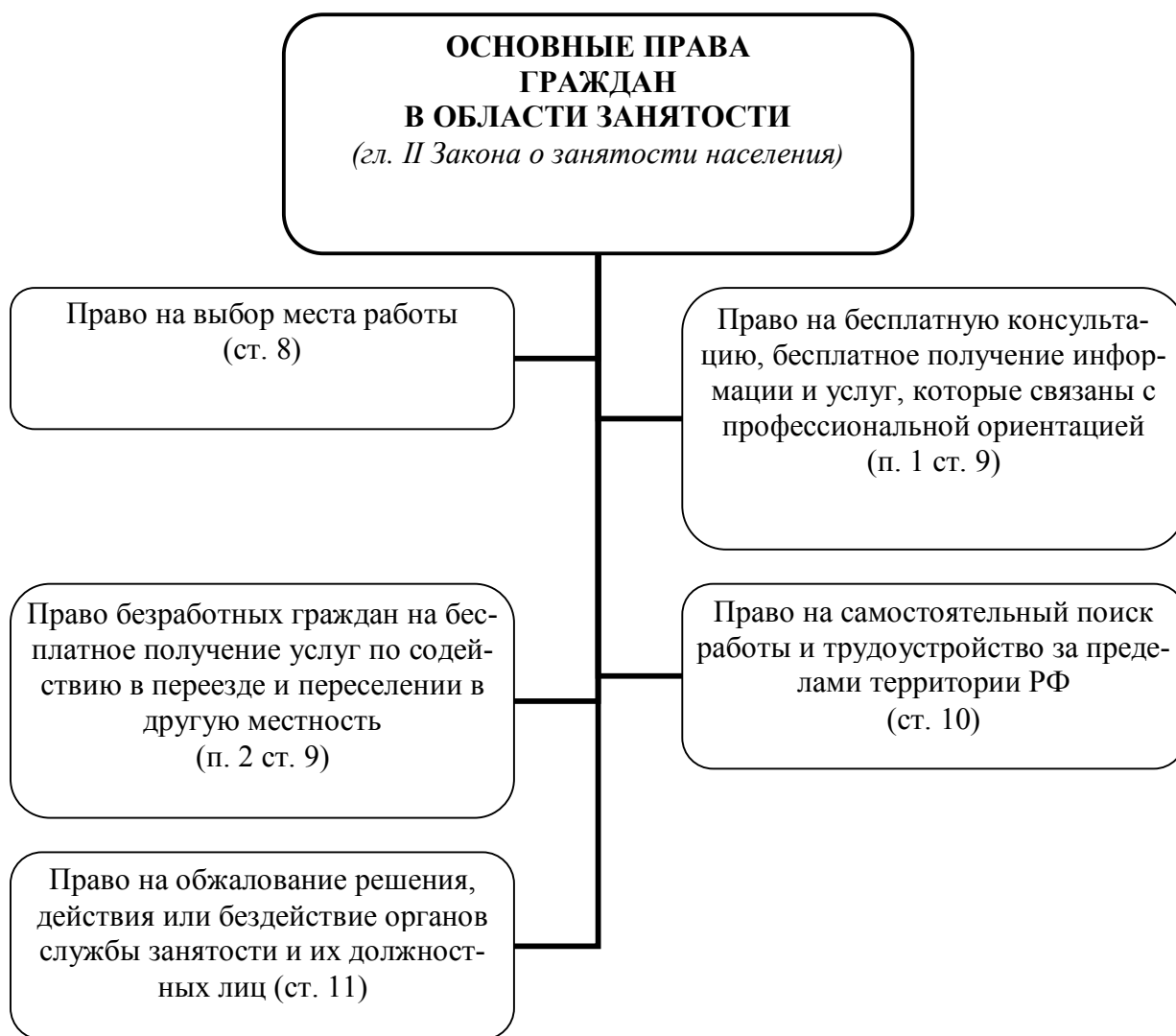
✓ временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе или АГС, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

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

✓ являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Несмотря на акцент, сделанный на трудовой занятости, в числе занятых упоминаются в т.ч. и военнослужащие, и лица, обучающиеся по очной форме обучения, а также учредители (участники) организаций, деятельность которых предполагает возможность получения дохода, что дает основания считать понятие занятости достаточно широким и неоднозначным¹.

¹ Зайцева О. Нетипичные формы занятости в России: вопросы теории и практики // Вопросы трудового права. 2011. № 8 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».



При этом право на выбор места работы может быть реализовано: 1) путем непосредственного *обращения к работодателю* (трудоустройство у данного работодателя, регулируется трудовым правом; 2) бесплатного *посредничества органов службы занятости*; 3) с помощью *других организаций по содействию в трудоустройстве населения*. В последнем случае речь идет о частных агентствах занятости – юридических лицах, зарегистрированных на территории РФ и оказывающих услуги по подбору персонала, поиску работы для граждан и иные услуги, в.т.ч. на возмездной основе.

Именно частные агентства занятости, помимо определенного круга иных юридических лиц, получили (при условии прохождения соответствующей аккредитации) право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ), который является своеобразным легализованным вариантом заемного труда, ныне формально запрещенного в соответствии со ст. 56.1 ТК РФ.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ
ДЛЯ ГРАЖДАН РФ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**
(п. 1 ст. 12 Закона о занятости населения)

Свобода выбора рода деятельности, профессии
(специальности), вида и характера труда

Защита от безработицы

Бесплатное содействие в подборе подходящей
работы и трудоустройстве при посредничестве
органов службы занятости

Информирование о положении на рынке труда

В п. 2 ст. 3 содержатся признаки, при одновременном наличии которых гражданин признается **безработным**, т.е. лицом, не имеющим постоянного места работы и постоянного заработка:

✓ *трудоспособность* (т.е. способность по возрасту, состоянию здоровья, уровню образования и квалификации (при необходимости) выполнять ту или иную работу в соответствии с тем или иным объемом обязанностей);

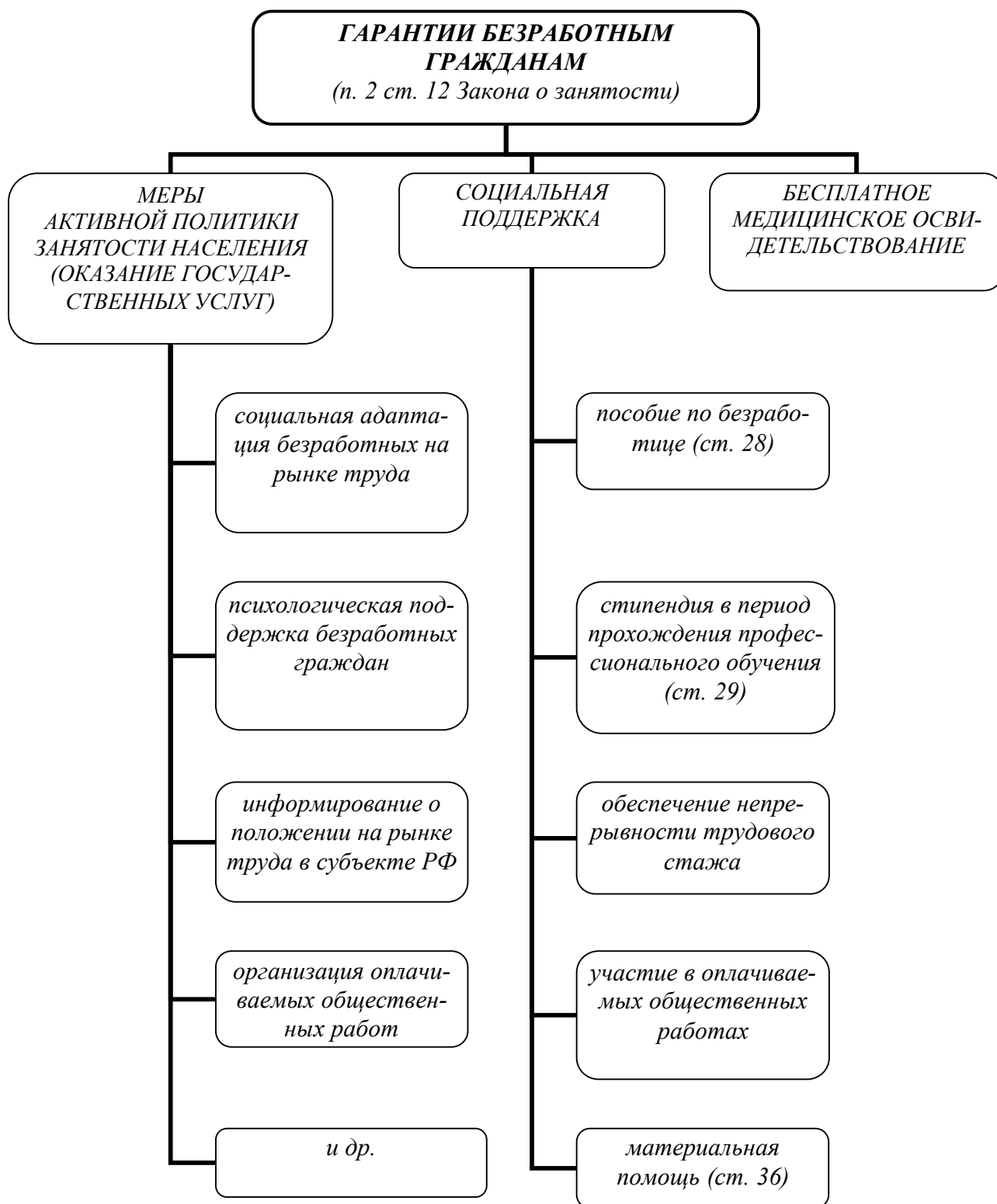
✓ *отсутствие работы* (лицо не является занятым в контексте ст. 2 Закона о занятости населения, в т.ч. не состоит в трудовых отношениях);

✓ *отсутствие заработка* (неполучение гражданином заработной платы и (или) иных видов заработка ввиду отсутствия у него работы, при этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности ИП, сокращением численности или штата работников организации, ИП);

✓ *регистрация в органах службы занятости населения* с целью поиска подходящей работы (постановка гражданина на регистрационный учет в целях его последующего трудоустройства на подходящую работу в соответствии со ст. 4 Закона о занятости населения);

✓ *осуществление самостоятельного поиска работы* (самостоятельные действия лица по поиску работы);

✓ *готовность приступить к работе* (гражданин физически готов приступить к работе в любое время, когда она будет ему предложена)¹.



¹ Бондарева Э. С., Шавин В. А., Чершинцева Е. А., Зенков М. Ю., Бирюкова Т. А., Богатырева Н. В., Слесарев С. А., Тишин Р. В. Комментарий к Закону РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Современные службы занятости применяют информационно-коммуникационные технологии, примером тому является информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» (<https://special.trudvsem.ru/>), перевод государственных услуг в электронный вид.

ГЛАВА 7. ТРУДОВОЕ ОТНОШЕНИЕ

Трудовые отношения в ч. 1 ст. 15 ТК РФ определяются как отношения, которые характеризуются такими основными признаками, как:

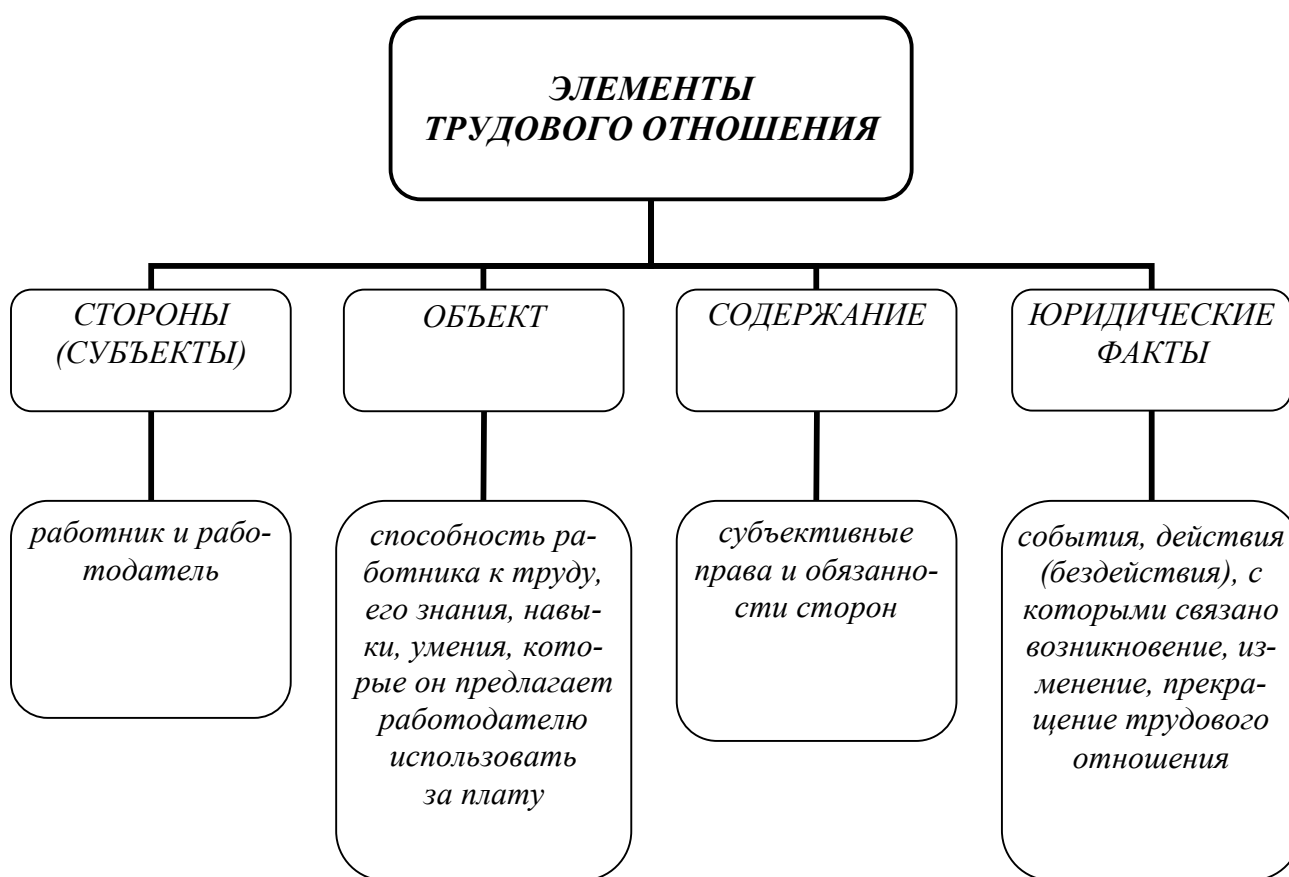
соглашение между работником и работодателем;

личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

выполнение трудовой функции в *интересах, под управлением и контролем* работодателя;

подчинение работника ПВТР;

обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором.



Таково современное определение «классических» трудовых отношений, которые предполагают, как правило, бессрочный трудовой договор, полный рабочий день и полную рабочую неделю, фиксированный график работы (не более 40 часов в неделю), рабочее место на территории работодателя, мак-

симально детальную регламентацию труда работника работодателем, предоставление работнику определенных гарантий.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ). Более того, неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ).

Указанная норма фактически свидетельствует о сложностях, которые могут возникать у судов при разграничении трудовых и гражданско-правовых отношений, которые вытекают из гражданско-правовых договоров о труде, например из договора подряда или договора оказания услуг.

Проблема усложняется тем, что современные типы труда в своей массе существенно отличаются от тех, которые были наиболее характерны для периода выработки классических норм трудового права в эпоху промышленной революции¹. Удаленная работа посредством интернет-платформ, а также новые формы нетипичной занятости только актуализируют поиски решений в данном направлении.

В российском трудовом праве основные признаки трудового отношения содержатся в определении, данном в ст. 15 ТК РФ. На международном уровне этому вопросу посвящена Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (п. 13)². Их сравнительная характеристика представлена табл. 3.

При этом в подп. «b» п. 11 Рекомендации МОТ № 198 рекомендовано установление «правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков».

Таким образом, определение того, какие признаки достаточны для признания отношений трудовыми, остается в конечном итоге за правоприменителем в каждой конкретной ситуации³.

В п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 указано, что суды не должны формально подходить к вопросу, ограничиваясь наличием (или отсутствием) тех или иных документов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.). Необходимо устанавливать,

¹ Лютов Н. Л. Межотраслевая координация при применении норм трудового и гражданского права к отношениям, складывающимся в корпоративных организациях // Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / Н. Л. Лютов [и др.]; под ред. Н. Л. Лютова. М., 2016. С. 18.

² Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Лютов. Н.Л. Указ. соч. С. 19.

имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений Верховный Суд РФ относит не только признаки, перечисленные в ст. 15 и 56 ТК РФ, но и критерии, предусмотренные Рекомендацией МОТ № 198 о трудовом правоотношении.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Важно подчеркнуть, что нет какого-либо одного главного признака, свидетельствующего о наличии либо отсутствии трудовых отношений, все перечисленные признаки применительно к конкретной ситуации необходимо рассматривать в совокупности.

Согласно п. 18 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 к доказательствам наличия трудовых отношений, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

*Сравнительная характеристика
критериев трудового отношения в ст. 15 ТК и п. 13 Рекомендации МОТ № 198 о трудовом
правоотношении*

ТК РФ (ст. 15)	Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (п. 13)
Выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы)	-
Выполнение трудовой функции под управлением и контролем работодателя	Работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны
-	Работа предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия
Выполнение работы в интересах работодателя	Работа выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица
Личное выполнение работником за плату трудовой функции	Работа выполняется лично работником
Подчинение работника ПВТР	Работа выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее
Обеспечение работодателем условий труда	-
-	Работа имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность
-	Работа требует присутствия работника
-	Работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу
Выполнение работником за плату трудовой функции	Периодическая выплата вознаграждения работнику
-	Вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника;
-	Осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств
-	Признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск
-	Оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы
-	Работник не несет финансового риска

В решениях российских судов в качестве основного критерия отличия трудовых отношений от гражданско-правовых упоминается характеристика труда как процесса, а не как результата¹ (табл. 4). Суды также принимают во внимание подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, личное выполнение работы, обозначение в договоре рабочего места, закрепление в гражданско-правовых договорах рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, стандартный и повторяющийся характер заключаемых договоров². Таким образом, судебная практика в основном исходит из критериев трудового отношения, определенных ст. 15 ТК РФ.

Что же касается п. 13 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, в отечественной судебной практике наиболее часто встречается ссылка на то, что:

- работа выполняется под управлением работодателя;
- в соответствии с определенным графиком;
- и на рабочем месте, которое указывается и согласовывается стороной, заказавшей работу;
- вознаграждение работнику выплачивается периодически.

Таблица 4

Основные критерии разграничения трудового и гражданско-правового отношения

Критерий	Трудовое отношение	Гражданско-правовое отношение
Цель вступления в правоотношения	Выполнение трудовой функции (труд как процесс)	Конкретный результат (сдан объект, оказана услуга)
Личное выполнение работы	Только личное выполнение работником трудовой функции, невозможность поручения, передоверия	Возможно поручение выполнения работы, оказания услуги, если это оговорено договором
Управление и контроль	Работа выполняется под управлением и контролем работодателя	Самостоятельная организация труда
Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка	Да	Нет
Риск невыполнения работы (перед третьими лицами)	На лице, предоставляющем работу	На исполнителе работы, услуги

¹ Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 23, 27.

² Там же. С. 23-25, 27.

Критерий	Трудовое отношение	Гражданско-правовое отношение
Оплата	Работнику не реже 2 раз в месяц выплачивается заработная плата в размере согласно договору. Заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть менее МРОТ.	Определяется по соглашению сторон договора, может быть твердой или приблизительной (окончательная стоимость определяется по итогам выполнения работ/услуг). Если договором предусмотрена поэтапная оплата, работы/услуги оплачиваются после их приемки заказчиком
Гарантии	Работнику предоставляются гарантии, установленные ТК РФ, в т.ч. ежегодный оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности)	Подрядчику/исполнителю не предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников
Ответственность сторон	Дисциплинарная ответственность работника (замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию), материальная ответственность работника, по общему правилу, ограничена средним месячным заработком работника. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником.	Гражданско-правовая, на условиях, определяемых договором

Как правило, **основанием возникновения трудового отношения**, согласно ст. 16 ТК РФ, является трудовой договор. В ряде случаев заключению трудового договора могут предшествовать:

- избрание на должность;
- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебное решение о заключении трудового договора;
- признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникать также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Это исключение из общего правила сделано в целях защиты интересов работников и не отменяет обязанности работодателя оформить трудовой договор, о котором речь пойдет в следующей главе.

ГЛАВА 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. Понятие и содержание трудового договора

Трудовой договор – это *соглашение* между сторонами трудового договора (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, ЛНА и трудовым договором;
- ✓ своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

работник обязуется:

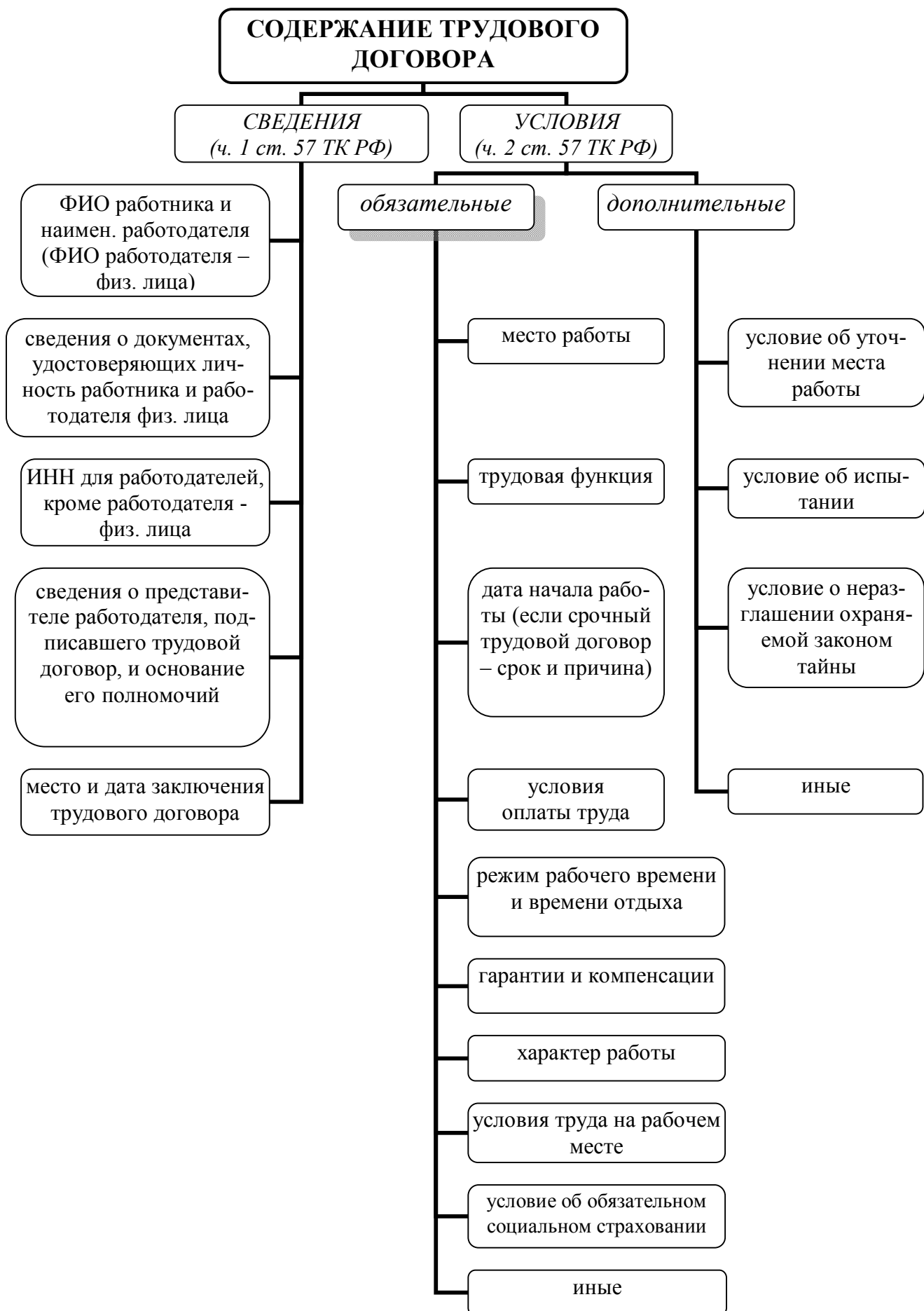
- ✓ лично выполнять определенную этим трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- ✓ соблюдать ПВТР, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Дополнение «в интересах, под управлением и контролем работодателя» обусловлено запретом заемного труда, который осуществляется работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ).

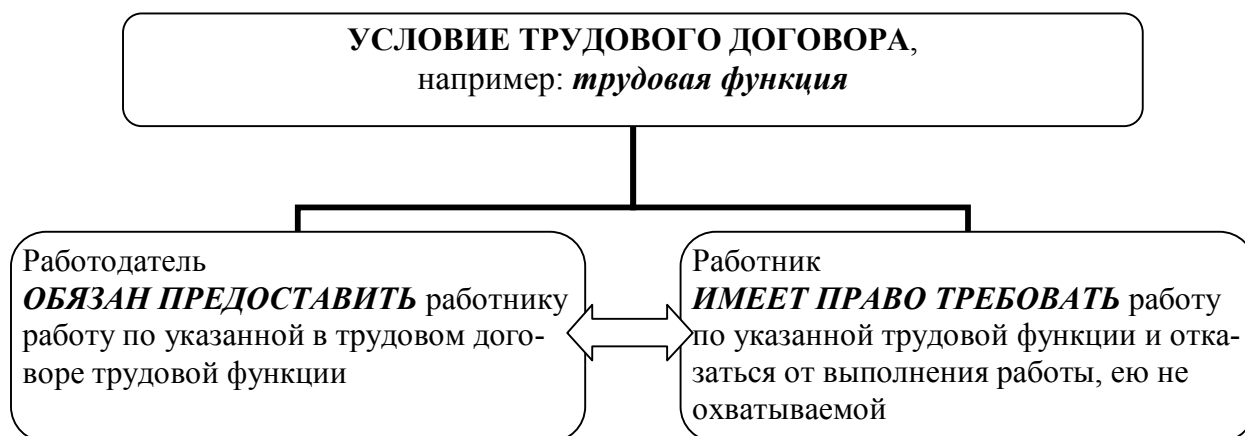
Однако наряду с запретом заемного труда в гл. 53.1 ТК РФ были предусмотрены особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), которые в несколько усеченном варианте конструкции заемного труда все же воспроизводят¹.

Содержание трудового договора составляют сведения и условия, которые, в свою очередь, подразделяются на условия обязательные и дополнительные.

¹ См. об этом, например: Брюхина Е. Р., Патырбаева К. В. К вопросу о соотношении заемного труда и труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 7. С. 107-111.



Условие трудового договора подразумевает право (права) одной стороны (работника или работодателя) и соответствующую этому праву (правам) обязанность (обязанности) другой стороны, связанные с урегулированием в договоре определенного вопроса или определенной группы вопросов, в основном, трудового характера.



Несмотря на деление условий трудового договора на *обязательные* и *дополнительные*, после подписания трудового договора и те, и другие будут иметь равную юридическую силу и должны соблюдаться.

Обратимся к характеристике обязательных условий трудового договора, перечисленных в ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Место работы (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) (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Место работы можно рассматривать, как минимум, в двух аспектах: как место применения труда работника и как организация, в которой был занят работник¹.

Трудовая функция в ТК РФ представлена в трех вариантах:

- 1) работа по должности в соответствии со штатным расписанием (должность указывается в строгом соответствии со штатным расписанием, принимать работника на должность, отсутствующую в штатном расписании, нельзя);
- 2) работа по профессии, специальности с указанием квалификации;
- 3) конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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 (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

¹ Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор. С. 298-300.

В трудовом договоре важно согласовать дату начала работы, поскольку именно с этого дня у работника возникает обязанность приступить к работе, а у работодателя – право аннулировать трудовой договор, если работник своевременно к работе не приступает.

По умолчанию действует правило ч. 3 ст. 61 ТК РФ, согласно которому если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к ней на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Трудовой договор вступает в силу (ч. 1 ст. 61 ТК РФ):

- со дня его подписания работником и работодателем (презюмируется при отсутствии в трудовом договоре данного условия);
- с иной даты, если это установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором;
- со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Согласно ч. 4 ст. 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Однако работник не лишается права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Относительно условия о *сроке действия и обстоятельствах, послуживших причиной заключения срочного трудового договора*, необходимо отметить следующее. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет. Иной срок может быть установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Например, трудовой договор с лицами, направляемыми на работу в представительство РФ за границей, заключается на срок до 3 лет (ч. 1 ст. 338 ТК РФ).

Трудовой договор сроком на срок не более 6 месяцев заключается для выполнения сезонных работ (ч. 1 ст. 293 ТК РФ), на срок не более 2 месяцев – для выполнения временных работ, в соответствии с гл. 45 ТК РФ.

Срочный трудовой договор с руководителем организации, когда срок действия срочного трудового договора определяется учредительными документами или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ), также необходимо заключать на срок не свыше 5 лет.

Срочность трудового договора может быть обусловлена:

- невозможностью установить трудовые отношения на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ);
- соглашением сторон (категории работников перечислены в ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При установлении размера оклада необходимо исходить из квалификации работника и той работы, которую он будет выполнять.

Доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, причитающиеся работнику, могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем делается отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающему основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись¹.

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Например, если работнику устанавливается сокращенное или неполное рабочее время и режим его рабочего времени будет отличаться от того, который установлен у 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 определяются в трудовом договоре на основании результатов СОУТ в соответствии с Федеральным законом о специальной оценке условий труда.

Согласно ч. 2 ст. 3, ст. 14 указанного Закона, по результатам проведения СОУТ в зависимости от степени вредности и (или) опасности устанавливаются 4 класса условий труда на рабочих местах: *оптимальные, допустимые, вредные, опасные*.

Законодательством не предусмотрена процедура проведения СОУТ для государственных гражданских и муниципальных служащих, надомников, дистанционных работников, а также работников, которые работают у работода-

¹ Данная позиция изложена в письмах Роструда от 22 марта 2012 г. № 428-6-1 и от 19 марта 2012 г. № 395-6-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

лей-физических лиц и в религиозных организациях (ч. 3 ст. 3 Федерального закона о специальной оценке условий труда).

Условие об обязательном социальном страховании включается в трудовой договор, если работник застрахован в системе обязательного социального страхования.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены иные обязательные условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В отличие от гражданско-правовых договоров, отсутствие обязательных условий в трудовом договоре не влечет признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Если какие-либо сведения или обязательные условия в трудовом договоре отсутствуют, он должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор, а недостающие условия фиксируются в приложении к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Перечень *дополнительных условий* трудового договора, предусмотренный в ч. 4 ст. 57 ТК РФ, не является исчерпывающим. По смыслу ч. 4 ст. 178 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ¹.

Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Однако ТК РФ допускает ухудшение положения работника по сравнению с действующим законодательством, когда позволяет устанавливать в трудовом договоре дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников; о материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба в отношении заместителей руководителя организации и главного бухгалтера и др.

Рассмотрим более подробно *условие об испытании* (ст. 70, 71 ТК РФ).

Испытание устанавливается при заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 27 Закона о гражданской службе, установить испытание можно также при назначении гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа на срок от 1 до 6 месяцев.

¹ См. ст. 181.1 ТК РФ.



Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, ЛНА.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Для гражданских служащих, например, испытательный срок ко-

леблется в пределах от 1 месяца до 1 года (ч. 1 ст. 27 Федерального закона о гражданской службе). При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель.

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

Если работник в период испытательного срока решит, что работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Если работник не выдерживает испытания, работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ «уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу»). Такое увольнение может быть обжаловано уволенным лицом в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

§ 2. Заключение трудового договора

В ТК РФ правила о заключении трудового договора отражены недостаточно последовательно и не в полном объеме. Тем не менее заключение трудового договора можно представить в виде последовательности определенных стадий.

1. Стадия выбора (работник определяет желаемую работу и круг предполагаемых работодателей, работодатель определяет потребность в замещении вакансий, а также способ поиска потенциальных кандидатов). Работодатель не обязан немедленно заполнять вакантные должности или работы (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

2. Стадия инициативы. Работодатель может сделать публичное объявление о вакантных должностях (например, в печатном издании или в Интернете), воспользоваться услугами по подбору персонала, предоставляемыми кадровым агентством, а также реализовать иные стратегии поиска. Потенциальный работник может обратиться к возможному работодателю лично или воспользоваться интернет - ресурсами, принять участие в конкурсных и иных процедурах, которые необходимы для проверки деловых качеств.

На данной стадии ТК РФ предусматривает для работников ряд гарантий. Запрещается отказывать в заключении трудового договора: женщинам по

мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2, 3 ст. 64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ч. 1 ст. 64 ТК РФ). За необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, установлена уголовная ответственность (ст. 145 УК РФ).

При заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ по дискриминационным основаниям, не связанным с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

3. Стадия проверки деловых качеств работника. Легальной дефиниции деловых качеств ТК РФ не содержит. Согласно п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Проверка деловых качеств работника может осуществляться разными способами. Достаточно подробно в ТК РФ регламентированы: *предоставление работником при поступлении на работу документов, медицинский осмотр при заключении трудового договора* (ст. 65, 66, 69 ТК РФ).

Документы, предъявляемые при поступлении на работу. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы по перечню согласно ст. 65 ТК РФ:

- 1) *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;*
- 2) *документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа¹;*

¹ С 29 сентября 2019 г. ПФР сообщает о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета по новой форме, утвержденной постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 13 июня 2019 г. № 335п. Как и в страховом свидетельстве обязательного пенсионного страхования, в уведомлении указываются: страховой номер, ФИО лица, дата и место рождения, пол, дата регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Ранее выданное СНИЛС сохраняет свое действие.

3) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

4) *документы воинского учета*, которые предоставляются военнообязанными и лицами, подлежащими призыву на военную службу (абз. 5 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Для призывников это удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. Для военнообязанных – военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), справка взамен военного билета (п. 5.1 ст. 8 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», п. 28 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719);

5) *документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний* требуется при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (абз. 6 ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

6) *справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям* необходима 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 (абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

Такую справку необходимо предоставлять, например, при поступлении на работу, предполагающую занятие педагогической деятельностью (абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ), а также осуществление трудовой деятельности 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 (ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ); на должности гражданской и муниципальной службы (п. 2 ч. 1 ст. 16 Федерального закона о гражданской службе; п. 2 ч. 1 ст. 13 Федерального закона о муниципальной службе); на работу или службу в органы федеральной службы безопасности. (п. «в» ч. 3 ст. 16 Федерального закона от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности»);

7) *справка 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* предоставляется при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой, в соответствии с федеральными за-

конами, 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.

Следует учесть, что ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, иные документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. В отдельных случаях указанными нормативными правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов. Ими могут быть:

- *справка о характере и условиях труда по основному месту работы* для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ);

- *разрешение на работу или патент* для временно пребывающих в РФ иностранных граждан либо лиц без гражданства, за исключением тех категорий иностранных граждан или лиц без гражданства, которые, в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ, вправе осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без таких документов (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 4 ст. 13 Федерального закона о правовом положении иностранных граждан);

- *сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера* (своих, супруги (супруга), несовершеннолетних детей). Перечень лиц, которые обязаны предоставлять такие сведения в отношении себя, своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, установлен в ст. 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹;

- *заявление с просьбой о поступлении на службу* в случае поступления на гражданскую или муниципальную службу (п. 1 ч. 2 ст. 26 Федерального закона о гражданской службе, п. 1 ч. 3 ст. 16 Федерального закона о муниципальной службе);

- *медицинское заключение* (например, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для лиц, привлекаемых на работу в указанные районы и местности из других территорий (ст. 324 ТК РФ).

¹ В ряде случаев указанная обязанность в отношении отдельных категорий лиц дублируется в ТК РФ (см., например: ч. 4 ст. 275 ТК РФ, ч. 1 ст. 349.2 ТК РФ), а также в специальных законах (например, ст. 20 Федерального закона о гражданской службе, ст. 15 Федерального закона о муниципальной службе).

Процедуры избрания на должность, избрания по конкурсу, назначения на должность или утверждения в должности обозначены в ст. 16-19 ТК РФ, имеют ограниченный спектр применения, регламентируются отсылочными нормами. Например, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности предполагает, что трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации должны быть определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

В значительно большей степени кадровые процедуры поступления на службу регламентированы законодательством в области государственной гражданской и муниципальной службы. Это необходимо для реализации конституционного права граждан РФ на равный доступ к государственной службе, предусмотренного ч. 4 ст. 32 Конституции РФ.

Информационно-коммуникационные технологии XXI века способствуют появлению новых инструментов при подборе кадров.

Интернет-базы резюме и вакансий (сайты-агрегаторы резюме и вакансий «Работа в России», «Яндекс. Работа», HeadHunter, Worki.ru, специальные ресурсы для удаленной работы Working Nomads, We work remotely и др.), электронные сервисы по проведению собеседований (онлайн-платформа Skillaz, «VCV Сервис видеоинтервьюер», Skype), корпоративные автоматизированные системы подбора персонала (E-Staff Рекрутер, talantix.ru), мэтчинг (Profile Matching) (букв. – сопоставление данных) – технология объединения данных о пользователе в единый профиль из различных социальных сетей, позволяющая получить наиболее полный социальный портрет человека и определить уровень его сопоставимости с заданными параметрами), таргетинг (механизм, изначально используемый преимущественно в рекламе, позволяющий выделить из всей имеющейся аудитории ту часть, которая удовлетворяет заданным критериям) для целей привлечения персонала, чат-боты для найма персонала¹ – эти и другие технологии либо уже используются, либо в недалеком будущем будут задействованы при подборе персонала.

Однако здесь проблема уже не в том, что использование технологических инноваций в сфере подбора персонала противоречит действующему трудовому законодательству, а в том, что в сети Интернет право уже не в состоянии защитить и лицо, ищущее работу, и работника от злоупотреблений со стороны

¹ См. об этом подробнее: Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург 2018. С. 140-157.

работодателя (а иногда и наоборот). Важно создавать адекватное правовое регулирование этих инновационных технологий, используемых при заключении трудового договора¹.

Стадия проверки деловых качеств может быть завершена со следующими результатами: 1) работодатель приходит к выводу о том, что соискатель на эту должность ему «подходит», в этом случае стороны перейдут к стадии обсуждения условий трудового договора; 2) работодатель отказывает соискателю в приеме на работу.

4. Стадия обсуждения условий трудового договора². На данной стадии работодатель по своей инициативе либо в силу требований закона может предложить работнику условие об испытании. В этом случае проверка деловых качеств лица, поступающего на работу, будет продолжена в период действия трудового договора.

5. Стадия ознакомления лица, поступающего на работу, с ЛНА и коллективным договором. До подписания трудового договора работодателю следует ознакомить работника с ПВТР, иными ЛНА, связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором (при его наличии в организации). Это следует из ч. 3 ст. 68 ТК РФ. Если рассуждать логически, употребление здесь термина «работник» некорректно, поскольку даже трудовой договор на данной стадии сторонами не подписан.

Помимо ПВТР в обязательном порядке работника следует ознакомить с: правилами хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ); положением об оплате труда (ст. 135 ТК РФ), если такой раздел не включен в ПВТР; правилами и инструкциями по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Целесообразно ознакомить работника с его должностной инструкцией, если трудовая функция работника не указана в трудовом договоре.

Полный перечень документов, с которыми следует ознакомить работника, зависит от его должностных обязанностей и количества ЛНА, принятых у конкретного работодателя.

Данная стадия заключения трудового договора обязательна не для всех работодателей. Например, обязанность ознакомления работника с ЛНА и коллективным договором не распространяется на работодателей - физических лиц, не являющихся ИП, поскольку они не принимают ЛНА (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Согласно ст. 309.2 ТК РФ, полностью или частично от принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права, также вправе отказаться работодатель -

¹ Там же. С. 157.

² Содержанию трудового договора посвящен § 1 настоящей главы.

субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям. В этом случае он обязан включить все условия, которые должны регулироваться ЛНА, в трудовые договоры с работниками. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹.

6. Стадия подписания трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если большее количество не предусмотрено трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), каждый из которых подписывается работником и работодателем (ч. 1, 3 ст. 67 ТК РФ).

В целях защиты интересов работника конструкция фактического допущения к работе в действующем трудовом законодательстве сохраняется. Однако основанием для возникновения трудовых отношений, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, является только фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это его представителя (ч. 10 ст. 16 ТК РФ).

Фактическое допущение к работе работника не уполномоченным на это лицом (при условии, что работодатель или уполномоченное им лицо отказывается признать такие отношения трудовыми) влечет для работодателя, в интересах которого была выполнена работа, обязанность оплатить отработанное время (выполненную работу), в силу ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ. Однако трудовые отношения при этом не возникают.

При заключении трудового договора с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями (ч. 3 ст. 67 ТК РФ).

7. Стадия издания приказа о приеме на работу, оформления иных кадровых документов. В соответствии с ч. 1, 2 ст. 68 ТК РФ, прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании

¹ См. постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». При заключении трудового договора по типовой форме пункты, не применимые в отношении конкретного работника, могут быть исключены. Это касается пунктов, заполнение которых не предусматривается в связи с характером работы, а также пунктов, указанных в примечаниях к типовой форме договора (письмо Минтруда России от 30 июня 2017 г. № 14-1/В-591).

заключенного трудового договора. Данный приказ в 3-дневный срок со дня фактического начала работы объявляется работнику под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Если работник, для которого работа у данного работодателя является основной, проработал свыше 5 дней, у работодателя (за исключением работодателя – физического лица, не являющегося ИП) появляется обязанность вести трудовую книжку на данного работника (ч. 3 ст. 66 ТК РФ). Запись о приеме на работу делается на основании соответствующего приказа (распоряжения) не позднее недельного срока (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225).

Если работник поступает на работу впервые, а также в случае получения от работника заявления об утрате, повреждении или иной причине отсутствия трудовой книжки, работодатель обязан оформить такому работнику новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

В отдельных случаях, например в отношении бывших гражданских и муниципальных служащих, замещавших определенные должности, прием на работу будет иметь свою специфику (ст. 64. 1 ТК РФ).

Отказ в приеме на работу. Запрещается: необоснованный отказ в заключении трудового договора; отказ в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2, 3 ст. 64 ТК РФ); отказ в приеме на работу работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 64 ТК РФ, 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 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом в ходе рассмотрения конкретного дела (абз. 4 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

§ 3. Изменение и прекращение трудового договора

Изменение трудового договора определяется как изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Если заключение и прекращение трудового договора – это обязательные стадии, то изменение трудового договора может потребоваться, а может и не произойти.

Изменение трудового договора включает:

1) *изменение определенных сторонами условий трудового договора по общим правилам;*

2) *перевод на другую работу;*

3) *изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда* (ст. 74 ТК РФ);

4) *замена работодателя в трудовом договоре в случаях, предусмотренных ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения»¹.*

По общим правилам (ст. 72 ТК РФ) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Установлена письменная форма такого соглашения.

Каких-либо обязательных форм указанного соглашения сторон нет. Важно чтобы на момент реальных перемен имелось письменное подтверждение воли обеих сторон трудового договора (например, заявление работника об изменении условий трудового договора в сочетании с приказом работодателя об этих изменениях)².

Инициатива изменения трудового договора может принадлежать как работнику, так и работодателю. Изменение может касаться как сведений, так и условий трудового договора.

Инициировать изменения в трудовой договор может работник путем обращения к работодателю с соответствующим письменным заявлением или с проектом дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором отражены предлагаемые изменения.

Работодатель вправе не согласиться с предлагаемыми изменениями и сохранить действующее регулирование. Однако в определенных ситуациях

¹ Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 325-332.

² Л. Ю. Бугров признавал трудовой договор источником трудового права. См. об этом: Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 232-245.

просьба работника об изменении условий трудового договора подлежит обязательному удовлетворению. Например, работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, а также некоторым иным категориям работников (ст. 93 ТК РФ).

Инициатором изменения трудового договора по общим правилам может стать и работодатель. При отказе работника условия трудового договора не меняются. Однако в случаях, предусмотренных ТК РФ, допускается отступление от общего принципа «по соглашению сторон» (ст. 72 ТК РФ) в пользу одностороннего волеизъявления работодателя (например, ст. 74 ТК РФ).

Переводы на другую работу. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ, переводом на другую работу охватываются:

- 1) постоянное или временное изменение трудовой функции работника;
- 2) постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя;
- 3) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 4) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

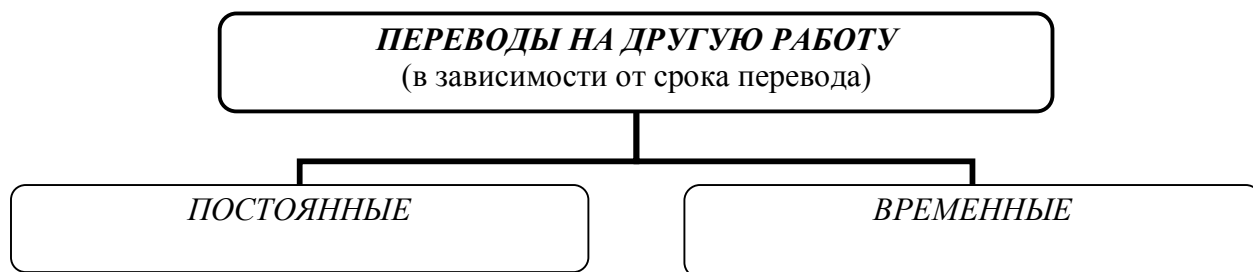
Если понятие трудовой функции дано в ст. 15, 57 ТК РФ, то термины «структурное подразделение» и «другая местность» на данный момент раскрываются в доктрине и в судебной практике. Под структурным подразделением следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, заимствованный из советского трудового права, фактически означает прекращение трудового договора. В гл. 12 ТК РФ правила о временных переводах к другому работодателю отсутствуют, однако для спортсменов такая возможность предусмотрена (ст. 348.4 ТК РФ).

От перевода на другую работу следует отличать перемещение работника 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. Главное отличие в том, что перемещение не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора и поэтому не требует согласия работника (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). Как и в случае с пе-

реводом, запрещается перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Существуют различные классификации переводов на другую работу. Одним из наиболее значимых критериев разграничения переводов выступает срок перевода.



К временным переводам на другую работу относятся переводы:

- по соглашению сторон трудового договора у того же работодателя на срок до одного года (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- по соглашению сторон трудового договора у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- без согласия работника ввиду чрезвычайных обстоятельств на срок до одного месяца у того же работодателя (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ);
- без согласия работника на срок до одного месяца у того же работодателя в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами (ч. 3 ст. 72.2);
- временный перевод работника на другую работу на срок до 4 месяцев в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 73 ТК РФ);
- временный перевод работника на другую работу на срок более 4 месяцев в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 73 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу беременных женщин (ч. 1 ст. 254 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ);
- временный перевод спортсмена с его согласия к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ).

Возможность *изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)*, связана с правом работодателя самостоятельно принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом, в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ, закрепленные

трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Одностороннее изменение условий трудового договора работодателем допускается, когда вследствие изменений организационных или технологических условий труда сохранить прежние условия невозможно.

Гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора:

- 1) запрет изменения трудовой функции работника (ч. 1 ст. 74 ТК РФ);
- 2) определение минимального двухмесячного (если иной срок не предусмотрен ТК РФ) срока уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (ч. 2 ст. 74 ТК РФ);
- 3) обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ч. 3 ст. 74 ТК РФ);
- 4) запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением при изменении условий трудового договора (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Такое правовое регулирование имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы, и не может рассматриваться как нарушающее права граждан.

Замена работодателя в трудовом договоре предусмотрена в случаях, установленных в ст. 75 ТК РФ, в которой объединены различные правовые явления, не все из которых являются одновременно и изменением трудового договора.

По общему правилу (ч. 2 ст. 75 ТК РФ) *смена собственника имущества организации* не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Исключение составляют руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер, с которыми новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности может расторгнуть трудовые договоры (ч. 1 ст. 75 ТК РФ) с выплатой компенсации в размере не ниже 3-кратного среднего месячного заработка работника (ст. 181 ТК РФ).

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации влечет прекращение трудового договора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения. При изменении

подведомственности (подчиненности) организации она передается из ведения (подчинения) одного органа в ведение (подчинение) другого органа.

Под реорганизацией юридического лица в гражданском праве понимается прекращение существования юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим она отличается от ликвидации юридического лица, при которой нет правопреемства. Реорганизация организаций может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования (абз. 1 п. 1 ст. 57 ГК РФ).

Не будет считаться изменением трудового договора реорганизация в форме присоединения (для работников присоединяющего юридического лица), а также реорганизация в форме выделения (для работников юридического лица, из которого произведено выделение)¹.

Государственными, муниципальными учреждениями признаются учреждения, созданные РФ, субъектом РФ и муниципальным образованием. Установлены следующие типы государственных, муниципальных учреждений: автономные, бюджетные и казенные. (ч. 1, 2 ст. 9.1 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»). В соответствии с ч. 1 ст. 17.1 данного закона, изменение типа государственного или муниципального учреждения не является его реорганизацией.

По аналогии со сменой собственника имущества, изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (учреждения), трудовые отношения, по общему правилу, продолжаются, а в случае отказа работника от продолжения работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 5, 6 ст. 75 ТК РФ).

Обязанность работодателя уведомить работников о событии, которое относится к перечисленным в ч. 1, 5 ст. 75 ТК РФ, ТК РФ прямо не предусмотрена. Сроки уведомления также не установлены. Однако в связи с тем, что у него есть право отказаться от продолжения работы (ч. 3, 6 ст. 75 ТК РФ), работника необходимо известить об этом.

Отказ работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, оформляется в письменной форме и является основанием для прекращения трудового договора в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Помимо упомянутых статей в гл. 12 «Изменение трудового договора» содержится еще одна статья – ст. 76 ТК РФ, посвященная **отстранению от работы**. В научной юридической литературе ведутся дискуссии относительно то-

¹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 330.

го, является отстранение от работы изменением трудового договора или же не является. Автору видится более обоснованной вторая точка зрения.

В соответствии с ч. 1 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 обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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 РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работник отстраняется от работы на весь период, пока не будут устранены обстоятельства, явившиеся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).

По общему правилу заработная плата за этот период ему не выплачивается. Однако есть исключения, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами.

Если работник отстранен от работы по причине того, что он не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, за весь период отстранения ему производится оплата как за простой (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Согласно ч. 2, 3 ст. 32 Федерального закона о гражданской службе, если гражданский служащий отстранен от замещаемой должности на период урегулирования конфликта интересов или проведения определенных в законе проверок, ему сохраняется денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы на период такого отстранения.

Таким образом, отстранение от работы само по себе не изменяет условий трудового договора (а в случае с лишением специального права даже выступает в качестве альтернативы, если перевод на другую работу невозможен), но может быть одним из «звеньев» в «цепочке» юридических фактов, приводящих к изменению трудового договора или его прекращению.

Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ст. 77 ТК РФ. В зависимости от того, какие действия или события являются причиной прекращения трудового договора, можно выделить основания, связанные с волей сторон трудового договора и не зависящие от нее.

К первой группе можно отнести:

- прекращение трудового договора по обоюдной воле сторон трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ);
- прекращение трудового договора по инициативе работника (например, п. 3 ч. 1 ст. 77 – расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77, который включает все основания ст. 81 ТК РФ и ст. 71 ТК РФ), а также некоторые специальные основания для отдельных категорий работников.

Ко второй группе могут быть причислены основания, упомянутые в ст. 83 ТК РФ.

Деление на общие и дополнительные основания прекращения трудового договора зависит от работника. Общие основания применяются к любому работнику, а дополнительные – только к специальным категориям работников, указанным в ТК РФ или в иных федеральных законах. Общие основания подразделяются, в свою очередь, на основания, применяемые независимо от вида работодателя, и на основания, которые зависят от вида работодателя (в т.ч. случаи неприменения какого-либо основания к определенному виду работодателя)¹.

¹ См. об этом, например: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. С. 463.

Дополнительные основания для прекращения трудового договора предусмотрены в отношении руководителя организации, для совместителей, педагогических работников, иностранных граждан или лиц без гражданства, спортсменов и др. Помимо ТК РФ дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть установлены иными законами или в трудовом договоре. Рассмотрим некоторые основания прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон. В ст. 78 ТК РФ указано: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон». Предложение о прекращении трудового договора по соглашению сторон может исходить как от работодателя, так и от работника. Юридическое значение имеет факт достижения договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора.

Форма, в которой выражается соглашение сторон о прекращении трудового договора, законом не определена. Думается, что волеизъявление сторон должно быть зафиксировано письменно: в едином документе (например, в дополнительном соглашении к трудовому договору) либо в заявлении работника с соответствующей резолюцией работодателя и (или) его приказе.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Исключение суд может сделать для работницы, которая узнала о своей беременности после подписания соглашения и поэтому захотела отказаться от него¹.

Прекращение трудового договора по инициативе работника регламентировано ст. 80 ТК РФ. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Иной срок для предупреждения может быть установлен ТК или иными федеральными законами. Так, например, указанный срок составляет 3 календарных дня, если работник находится на испытательном сроке (ст. 71 ТК РФ); заключил трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ); занят на сезонных работах (ст. 296 ТК РФ).

Руководитель организации предупреждает о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

¹ Определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. по делу № 18-КГ16-45 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

За один месяц до даты увольнения по собственной инициативе подают рапорт об этом сотрудники органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы (ч. 1 ст. 84 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ст. 87 Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации “Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы”»).

В ряде случаев заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы. В ч. 3 ст. 80 ТК РФ по известным причинам перечень таких ситуаций неполный: зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и др.

В упомянутых ситуациях, 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. Получается, что работник может прекратить трудовые отношения практически без предупреждения.

У работника есть право до истечения срока предупреждения об увольнении в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами. Например, работник, приглашенный в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день его работы работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно более чем по 14 основаниям (ст. 71, 81 ТК РФ), не считая специальных оснований, предусмотренных в иных главах ТК РФ, специальных федеральных законах, а также оснований, которые могут быть предусмотрены в трудовом договоре с отдельными категориями работников.

Общие правила:

- запрет на увольнение работника по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП) в период временной нетрудоспособности работника или в период его пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)¹;

- ограничение или запрет увольнения по инициативе работодателя отдельных категорий работников (например, запрет увольнения беременных женщин, кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП).

По признаку наличия или отсутствия вины работника увольнения по инициативе работодателя делятся на 2 группы: не связанные с виновными действиями (бездействиями) работника и увольнения, обусловленные таковыми.

К основаниям, не связанным с виновными действиями работника, в ст. 81 ТК РФ относятся, например:

– ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– сокращение численности или штата работников организации, ИП (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ);

– смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ) (т.н. «безмотивное» увольнение²).

¹ Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, указанная норма направлена на недопущение увольнения работника в период его отсутствия на работе по уважительной причине, имеет целью защиту работника, носит гарантийный характер (п. 2.3. определения Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2017 г. № 2900-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² См. позицию Конституционного Суда РФ по данному увольнению: п. 3 постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

К основаниям, связанным с виновными действиями работника, можно отнести, например:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- все случаи однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а именно:

- прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- 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);

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- утрата доверия (п. 7 и 7.1 ч. 1 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- предоставление работником работодателю подложных сведений при поступлении на работу (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ, применяется к педагогическим работникам);

– нарушение тренером, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11 ТК РФ).

Увольнения работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 ч.1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также пунктами 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, одновременно являются и дисциплинарными взысканиями, что требует соблюдения процедуры привлечения к дисциплинарному взысканию, предусмотренной ст. 193 ТК РФ.

ГЛАВА 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. Понятие, виды и режимы рабочего времени

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

К иным периодам времени, упоминаемым в ст. 91 ТК РФ, например, относятся:

- перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 258, 264 ТК РФ);

- перерывы для приема пищи в месте выполнения работы (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);

- специальные перерывы в течение рабочего дня, которые обусловлены технологией и организацией производства и труда (например, специальный перерыв для обогрева и отдыха, предоставляемый работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим категориям работников в необходимых случаях (ст. 109 ТК РФ);

- время простоя (ст. 157 ТК РФ);

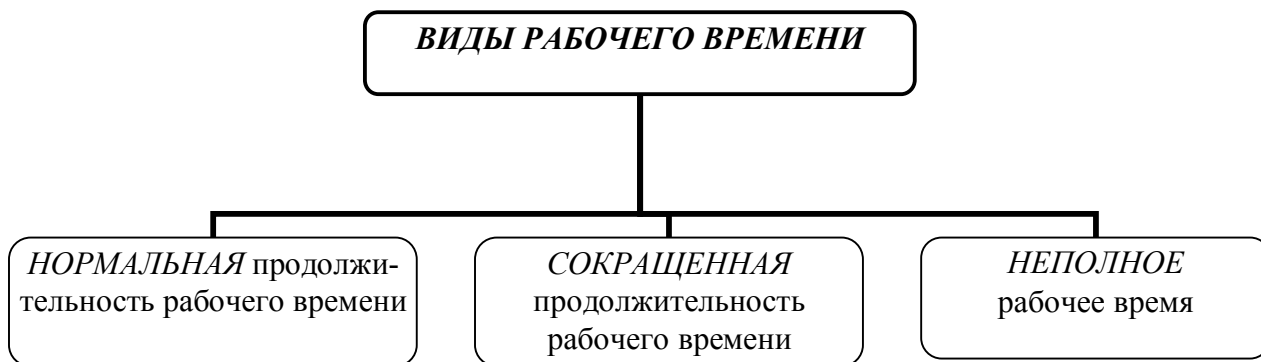
- междусменный отдых во время пребывания на вахте¹.

Фактически в течение указанных периодов времени работники не исполняют своих обязанностей, однако в связи с особой защитой материнства, а также ввиду особенностей труда эти периоды включаются в рабочее время.

Устанавливая на законодательном уровне предельную продолжительность рабочего времени, законодатель ограничивает время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя, защищает работника от произвола и эксплуатации, создает условия для реализации им права на отдых, устанавливает меру труда.

Бывают исключения, когда работодателю необходимо привлекать работников к труду за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы, установление ненормированного рабочего дня (ст. 97, 99, 101 ТК РФ)). Однако и здесь существуют правила, о которых подробнее будет сказано далее.

¹ Письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».



Нормальная продолжительность рабочего времени (нормальное рабочее время) устанавливается для работников, не имеющих особого статуса и выполняющих работу в обычных условиях, и не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени (сокращенное рабочее время) предполагает меньшую продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальным рабочим временем, требует обязательной доплаты до полного заработка (за некоторыми исключениями). Продолжительность и условия установления определяются для отдельных категорий работников на основании ТК РФ и иных федеральных законов.

Установление сокращенного рабочего времени является обязанностью работодателя, который не вправе увеличить продолжительность работы сверх нормы, установленной законом, даже по просьбе самого работника (есть исключение).



Источник: Трудовое право России: 2 т. Т. 2: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2015. С. 118.

1. Условия, относящиеся к личности работника. В соответствии со ст. 92 ТК РФ, сокращенное рабочее время устанавливается **несовершеннолетним** работникам:

в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста (т.е. для работников в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю).

Оплата труда несовершеннолетних при сокращенной продолжительности рабочего времени происходит пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки при сдельной системе оплаты труда. Вместе с тем работодатель вправе по собственной инициативе доплачивать им за работу из собственных средств (ст. 271 ТК РФ).

Для работников, являющихся **инвалидами** I или II группы, устанавливается сокращенное рабочее время – не более 35 часов в неделю.

2. Условия, связанные с характером работы. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к **вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда**, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ (не более 36 часов в неделю), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлено сокращенное рабочее время, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Сокращенное рабочее время устанавливается и для иных категорий работников, например для медицинских и педагогических работников, – не более 36 часов в неделю (ст. 333, 350 ТК РФ).

3. Условия, характеризующие период, в который выполняется работа (ночное время, работа накануне нерабочего праздничного дня, накануне выходных дней).

Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на 1 час. Исключением являются те работники, которые принимаются специально для работы в ночное время (например, ночной сторож), а также работники с сокращенным рабочим временем. Однако коллективным договором могут быть установлены более льготные правила для данных категорий граждан.

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 ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, 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 могут привлекаться к работе в ночное время при соблюдении следующих условий:

- письменное согласие;
- если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

письменное ознакомление со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню¹, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ч. 3 ст. 95 ТК РФ).

Неполное рабочее время, как и сокращенное, по продолжительности меньше нормального, однако оплачивается пропорционально отработанному времени. Неполное рабочее время представлено в виде неполной рабочей недели и (или) неполного рабочего дня (смены), в том числе с разделением рабочего дня на части.

Неполное рабочее время устанавливается как при заключении трудового договора, так и в период его действия, как правило, по соглашению сторон трудового договора. Однако работодатель не вправе ответить отказом на просьбу работника об установлении неполного рабочего времени, если речь идет о таких категориях, как:

беременные женщины;

одни из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Срок, на который устанавливается неполное рабочее время: удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается исходя из пожеланий работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного опла-

¹ О нерабочих праздничных днях см. параграф 2 настоящей главы.

чиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Режим рабочего времени – это то, как распределяется время работы в течение определенного календарного периода (сутки, неделя, месяц, квартал, год).

Элементы режима рабочего времени:

- ✓ продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- ✓ работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- ✓ продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- ✓ время начала и окончания работы;
- ✓ время перерывов в работе;
- ✓ число смен в сутки;
- ✓ чередование рабочих и нерабочих дней.

Элементы режима рабочего времени устанавливаются ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а если режим рабочего времени необходимо индивидуализировать – трудовым договором. Основные виды режимов рабочего времени приведены в табл. 5.

Таблица 5

Основные режимы рабочего времени

Режим рабочего времени	Правовое регулирование	Содержание
Ненормированный рабочий день	ст. 101 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none">✓ Возможность эпизодического привлечения отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени;✓ перечень должностей устанавливается коллективным договором, соглашением либо ЛНА (с учетом мнения представительного органа работников);✓ правила о сверхурочных работах не применяются;✓ компенсация в виде 3 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска;✓ невозможен для работников с неполным рабочим днем.

Режим рабочего времени	Правовое регулирование	Содержание
Гибкий график	ст. 102 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется соглашением сторон трудового договора; ✓ работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (дня, недели, месяца и т.д.).
Сменная работа	ст. 103 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в 2, 3 или 4 смены; ✓ вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в целях увеличения объема продукции, оказываемых услуг и т.д.; ✓ организуется в соответствии с графиками сменности; ✓ работа в течение двух смен подряд запрещена.
Суммированный учет рабочего времени	ст. 104 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Устанавливается, когда по условиям производства в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; ✓ учетный период должен не превышать 1 год, а для учета времени работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда – не более 3 месяцев; ✓ порядок учета рабочего времени устанавливается ПВТР.
Разделение дня на части	ст. 105 ТК РФ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вводится на тех работах, где это необходимо в силу особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) ✓ рабочий день (смена) может быть разделен на части равной или неравной продолжительности, но при этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной для данной категории работников продолжительности ежедневной работы. ✓ разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97, 99, 101 ТК РФ) осуществляется в форме сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня. Сравнительная характеристика представлена в табл. 6.

Таблица 6

Сверхурочная работа и ненормированный рабочий день: сравнительная характеристика

Критерий	Сверхурочная работа (ст. 99, 152, 203 ТК РФ)	Ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ)
Определение	Выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.	Возможность эпизодического привлечения отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
Инициатор	Работодатель	Работодатель
Ограничения	Не допускается привлечение к сверхурочным работам: <ul style="list-style-type: none"> - беременных женщин - работников в возрасте до 18 лет - учеников (работников) в период действия заключенного с ними ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ). Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.	Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).
Порядок привлечения	<ul style="list-style-type: none"> - Получить письменное согласие работника (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ); - получить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (при привлечении к работе в случаях, не предусмотренных ТК РФ); - издать письменное распоряжение работодателя о привлечении работника к сверхурочной работе. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет: <ul style="list-style-type: none"> - допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; - должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. 	<ul style="list-style-type: none"> - Установить перечень должностей в коллективном договоре, соглашении либо ЛНА (с учетом мнения представительного органа работников); - внести изменение в трудовой договор с работником (если условие ранее в нем отсутствовало); - отдельные приказы для эпизодического привлечения работника к работе в условиях ненормированного рабочего дня издавать не требуется.
Компенсация	Повышенная оплата (за первые два часа работы не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; конкретные размеры компенсаций определяются коллективным договором, ЛНА или трудовым договором) либо по желанию работника дополнительное время отдыха , но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).	Компенсация в виде дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 3 календарных дней . Конкретная продолжительность определяется коллективным договором или ПВТР (ст. 119 ТК РФ).

§ 2. Время отдыха: понятие и классификация

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).



Продолжительность *перерыва для отдыха и питания*, в соответствии с ч. 1 ст. 108 ТК РФ, должна составлять не более 2 часов и не менее 30 минут. Конкретная продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания определяются в ПВТР или по соглашению между работником и работодателем. Это время работник использует по собственному усмотрению и во время указанного перерыва не обязан находиться на рабочем месте.

Предоставление перерыва для отдыха и питания является обязанностью работодателя. Однако если продолжительность ежедневной работы (смены) работника не превышает четырех часов, то в ПВТР или в трудовом договоре может быть закреплено правило о том, что указанный перерыв работнику не предоставляется.

Специальные перерывы (ст. 109 ТК РФ) предоставляются:

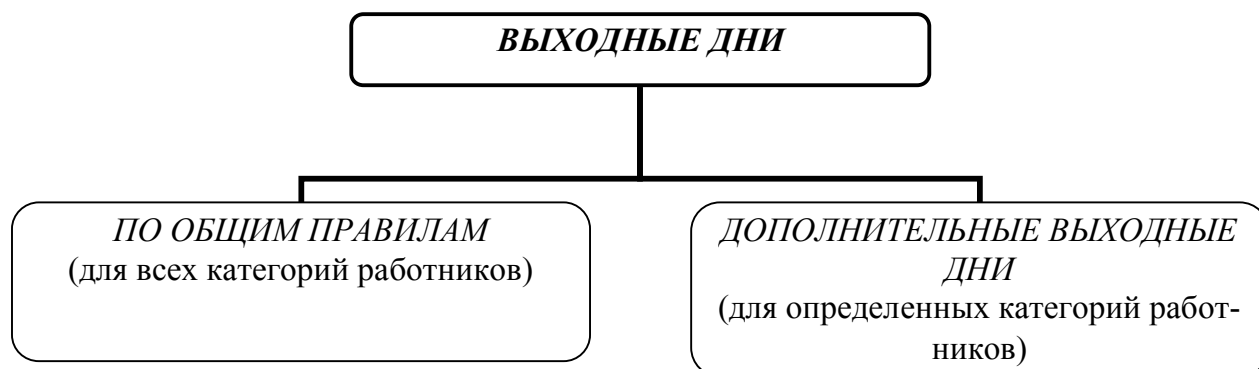
- работникам при выполнении отдельных видов работ в силу специфики технологии и организации производства (виды работ, продолжительность и порядок предоставления устанавливаются ПВТР);
- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаются в рабочее время и оплачиваются);
- другим работникам в необходимых случаях¹.

¹ Например, согласно п. 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, в рабочее время водителя включается время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах.

Ежедневный (междусменный) отдых - это время между окончанием рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). Законодательно его продолжительность не установлена. Вместе с тем, в соответствии с п. 10.24 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03»¹, продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) рассчитывается от времени окончания работы накануне выходного дня до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день и не может быть менее 42 часов, согласно ст. 110 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников, как правило, имеющих особый характер работы, нормативными правовыми актами предусматривается, что при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной законодательством. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена².



¹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26.05.2003 № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» (вместе с «СП 2.2.2.1327-03.2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 26 мая 2003 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

² Например, в соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. См. об этом: письмо Роструда от 20 января 2014 г. N ПГ/13281-6-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

Выходные дни по общим правилам. При 5-дневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной – 1 день. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или ПВТР. Оба выходных дня, как правило, предоставляются подряд (ч. 2 ст. 111 ТК РФ). Здесь необходимо уточнение. Поскольку работодатель - физическое лицо, не являющееся ИП, не принимает ЛНА и не заключает коллективные договоры, условие о выходных днях важно оговорить в трудовом договоре с работником.

Если приостановка работы в выходные невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно ПВТР (ч. 3 ст. 111 ТК РФ). При работе в многосменном режиме выходные определяются графиком сменности.

Дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников по основной работе и (или) по совместительству, с оплатой в размере среднего заработка или без таковой. В частности, одному из родителей, имеющему ребенка-инвалида (опекуну, попечителю, иному лицу, воспитывающему ребенка без матери), по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных выходных дня в календарном месяце с оплатой в размере среднего заработка, которые могут быть использованы одним из указанных лиц или разделены ими между собой по их усмотрению. Такой вывод следует из ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1.

Кроме того, право на 1 день в месяц без сохранения заработной платы имеют женщины, работающие в сельской местности (ст. 263.1, ч. 2 ст. 287 ТК РФ), а также один из родителей (опекун, попечитель, иное лицо, воспитывающее ребенка без матери), работающий в районах Крайнего Севера или в приравненных к нему местностях и имеющий ребенка в возрасте до 16 лет (ч. 1 ст. 287, ст. 319 ТК РФ, абз. 8 п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Перечень *нерабочих праздничных дней* установлен в ст. 112 ТК РФ. Помимо указанных дней в каждом субъекте РФ по просьбам религиозных объединений соответствующие органы государственной власти субъектов РФ вправе объявлять нерабочие (праздничные) дни на территории субъекта РФ в связи с религиозными праздниками (п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и религиозных объединений»¹).

¹ О свободе совести и религиозных объединений: Федер. закон от 26 сент. 1997 г. № 125-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В субъектах РФ достаточно распространена, в частности, практика объявления нерабочими праздничными днями религиозных праздников Ураза-байрам и Курбан-байрам (конкретная дата устанавливается ежегодно).

Важно учесть, что профессиональные праздники и памятные дни нерабочими праздничными днями не являются.

Выходные дни переносятся:

- при совпадении с нерабочим праздничным днем (выходной день автоматически переносится на рабочий день, следующий после праздника, исключение предусмотрено ч. 2 ст. 112 ТК РФ);

- если принято решение на уровне федерального закона или в соответствии с постановлением Правительства РФ (ч. 5 ст. 112 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ.

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- несовершеннолетних работников (есть исключения для творческих работников и спортсменов (ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ)).

Особый порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен для:

- инвалидов (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет (ч. 2,3 ст. 259 ТК РФ);
- опекунов детей в возрасте до 5 лет (ч. 2,3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 5 лет (ч. 2,3 ст. 259 ТК РФ);
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 2,3 ст. 259 ТК РФ);
- работников, имеющих детей-инвалидов (ч. 2,3 ст. 259 ТК РФ);
- попечителей несовершеннолетних в установленных законом случаях (ч. 2,3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ).

Привлечение указанных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается при одновременном выполнении следующих условий:

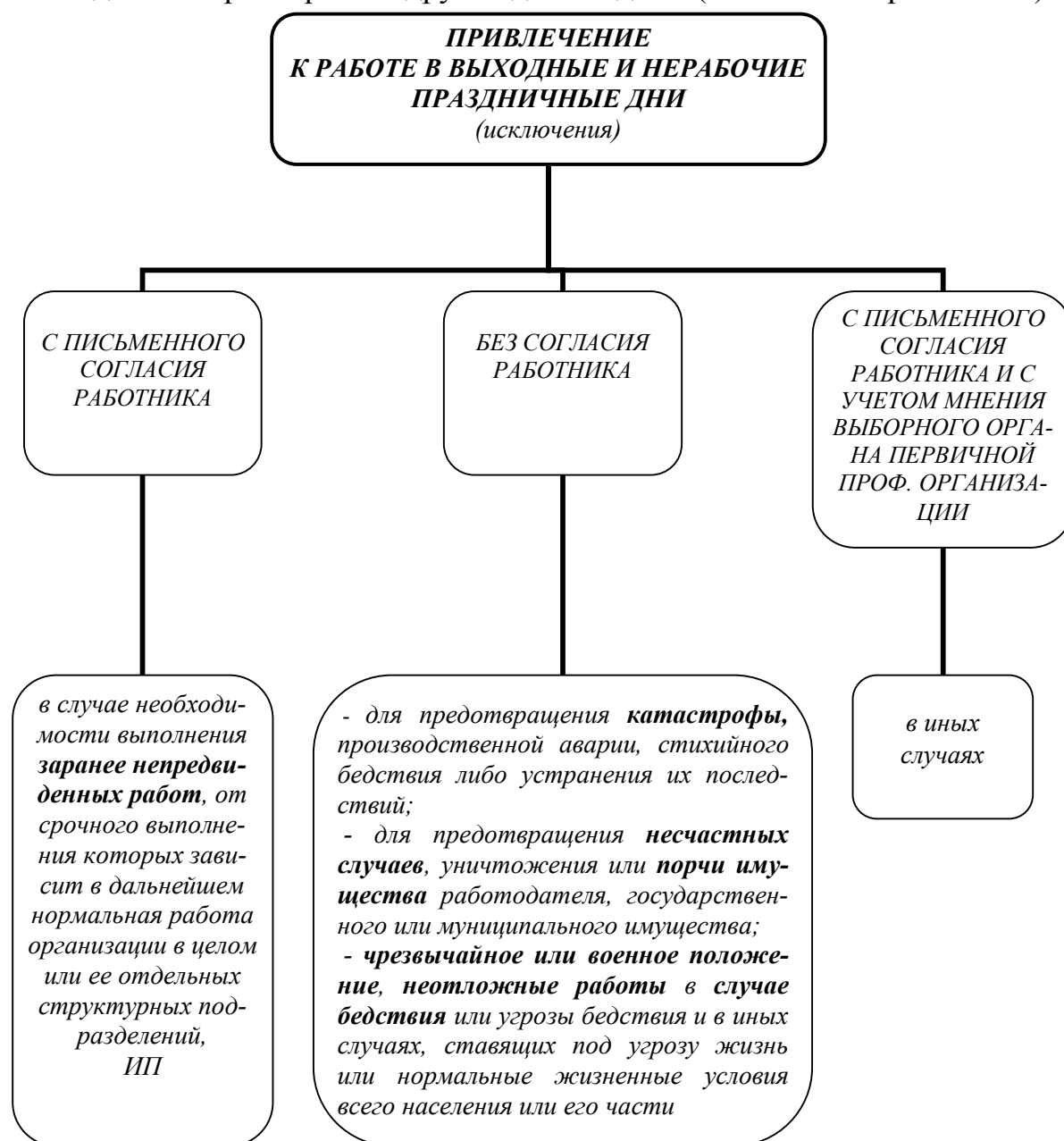
- 1) отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья;
- 2) наличие письменного согласия на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

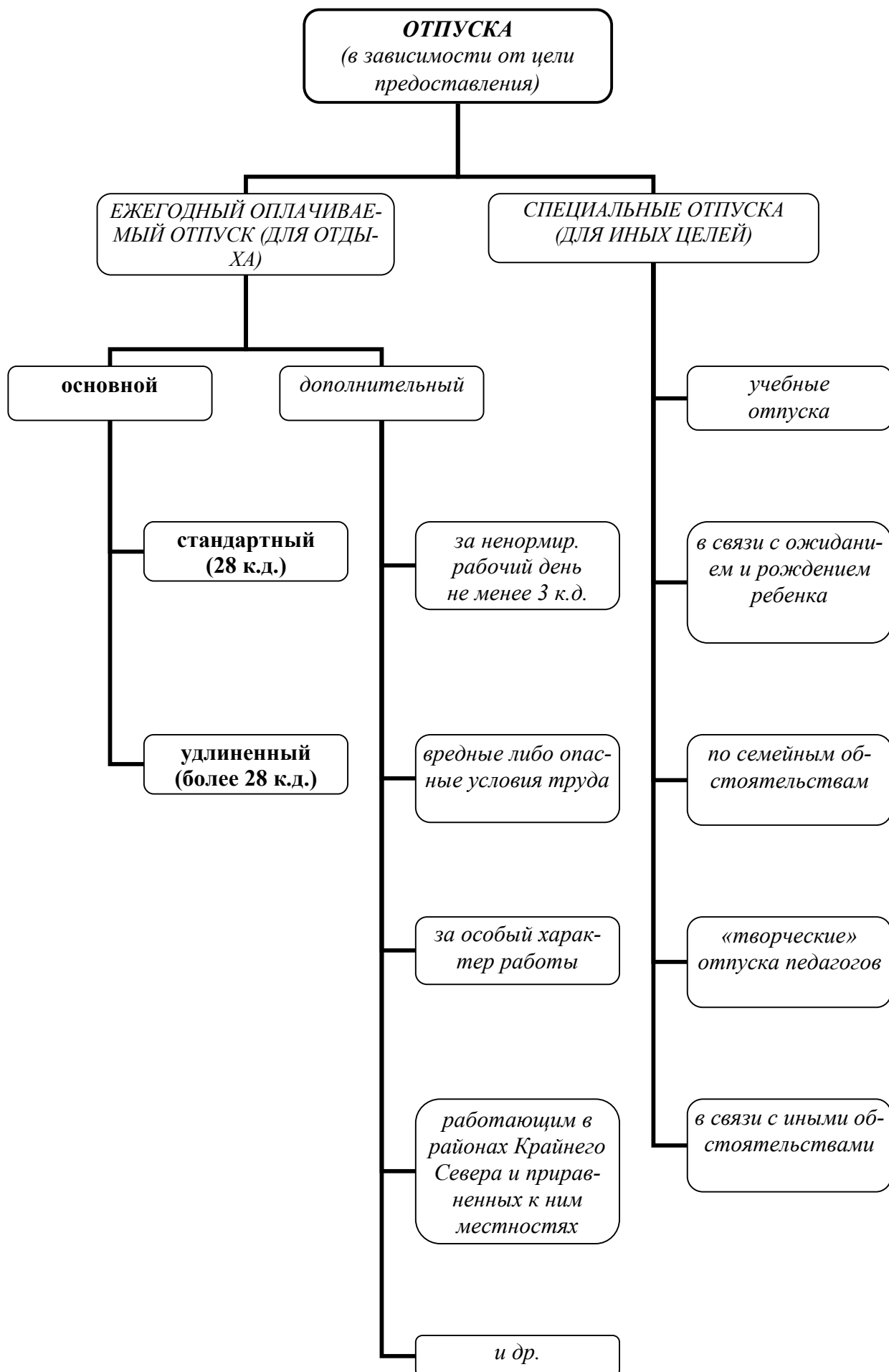
3) ознакомление под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В нерабочие праздничные дни также допускается: 1) производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации); 2) работы, обусловленные необходимостью обслуживания населения; 3) неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. В этих случаях согласия работника на работу в нерабочий праздничный день не требуется.

Компенсация за работу в выходной день (ст. 153 ТК РФ): оплата не менее чем в двойном размере или другой день отдыха (по желанию работника).





Отпуска являются самым продолжительным видом времени отдыха. В зависимости от оплаты различают оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска. К первой группе относят ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск по беременности и родам и некоторые другие.

Неоплачиваемые отпуска – отпуска без сохранения заработной платы, например, работающим пенсионерам по возрасту и инвалидам, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др.

В зависимости от целей предоставления отпуска делятся на те, которые предоставляются для отдыха, и те, которые связаны с реализацией работниками иных общественно-полезных задач.

Рассмотрим более подробно правила о **ежегодных оплачиваемых отпусках**, которые предоставляются работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные отпуска подразделяются на основные и дополнительные. Стандартная продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Удлиненный основной отпуск большей продолжительности предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отдельным категориям работников (см. табл. 7).

Таблица 7

Примеры удлиненного основного отпуска

Категория	Продолжительность основного отпуска	Основание
Работники в возрасте до 18 лет	31 календарный день	Ст.267 ТК РФ
Инвалиды I и II групп	Не менее 30 календарных дней	Ст. 23 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Государственные гражданские служащие	30 календарных дней	ч. 3 ст. 46 Федерального закона о гражданской службе
Муниципальные служащие	30 календарных дней	ч. 3 ст. 21 Федерального закона о муниципальной службе
Прокуроры, следователи, научные и педагогические работники системы Прокуратуры Российской Федерации	30 и более календарных дней	Ст. 41.4 Федерального закона от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
Судьи	30 и более рабочих дней	п. 2 ст. 19 Федерального закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»
Педагогические работники	42 или 56 календарных дней, в зависимости от должности и вида образовательного учреждения	Ст. 334 ТК РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Категория	Продолжительность основного отпуска	Основание
Сотрудники Следственного комитета	30 и более календарных дней	Ст. 25 Федерального закона от 28 дек. 2012 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»
Сотрудники таможенных органов	30 календарных дней без учета времени следования к месту проведения отпуска и обратно	ст. 36 Федерального закона от 27 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»

Дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116-119 ТК РФ) предоставляются за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней), за особый характер работы, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Вместе с тем работодатель вправе самостоятельно устанавливать для работников дополнительные отпуска с учетом своих возможностей в коллективных договорах или ЛНА, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно ст. 120 ТК РФ, продолжительность ежегодного основного и дополнительных отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Если работник имеет право на несколько дополнительных отпусков по различным основаниям, все они суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней основного ежегодного или ежегодного дополнительных отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за каждый год работы у данного работодателя. Право на ежегодный отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы. Периоды, которые засчитываются в стаж, дающий право на отпуск, определяются в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

Однако отпуск может быть предоставлен и ранее 6-месячного срока. По общему правилу это возможно по соглашению между работником и работодателем. Вместе с тем работодатель обязан по письменному заявлению предоставить отпуск ранее 6-месячного срока следующим категориям работников (ст. 122 ТК РФ):

- беременным женщинам (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него);
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- в иных случаях, установленных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующий годы устанавливается в соответствии с графиком отпусков. Это ЛНА, который утверждается работодателем (кроме работодателей-физических лиц, не являющихся ИП) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ) не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

В соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ, оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При составлении графика отпусков работодатель должен учесть пожелания работников, в т.ч. имеющих право на предоставление отпуска в любое удобное для них время года:

- беременные женщины (ст. 122 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- мужья в период отпуска жены по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- совместитель по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- супруги военнослужащих – одновременно с отпуском супруга-военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- иные категории работников в соответствии с законодательством.

Законодательством допускается использование отпуска по частям: хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При наличии согласия работник может быть отозван из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

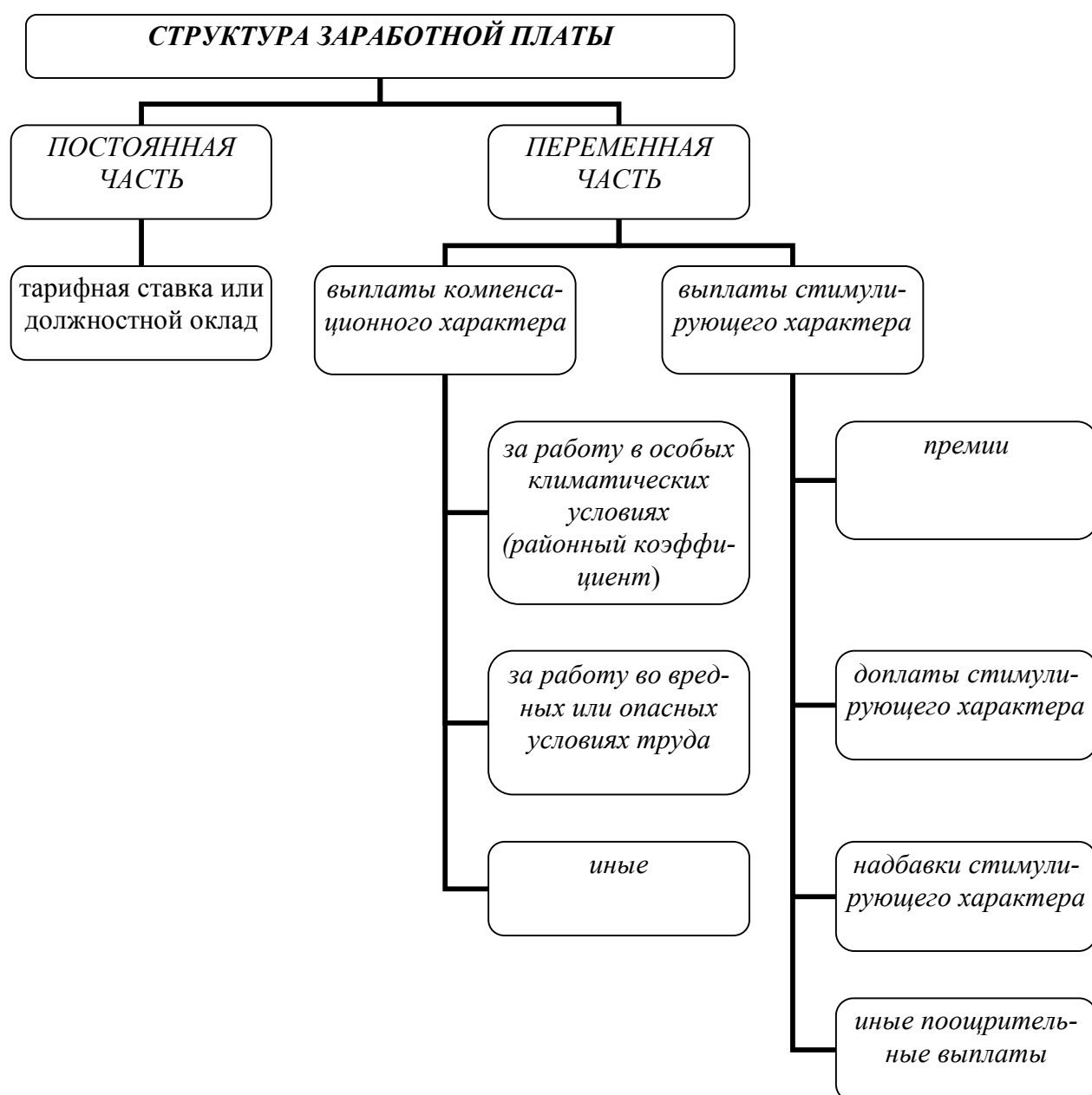
Ни при каких обстоятельствах не могут быть отозваны из отпуска несовершеннолетние работники, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Во время отпуска работник не может быть уволен по инициативе работодателя за исключением случаев ликвидации организации.

ГЛАВА 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В соответствии с определением, данным в ч. 1 ст. 129 ТК РФ, **заработная плата (оплата труда работника)** состоит из следующих элементов:

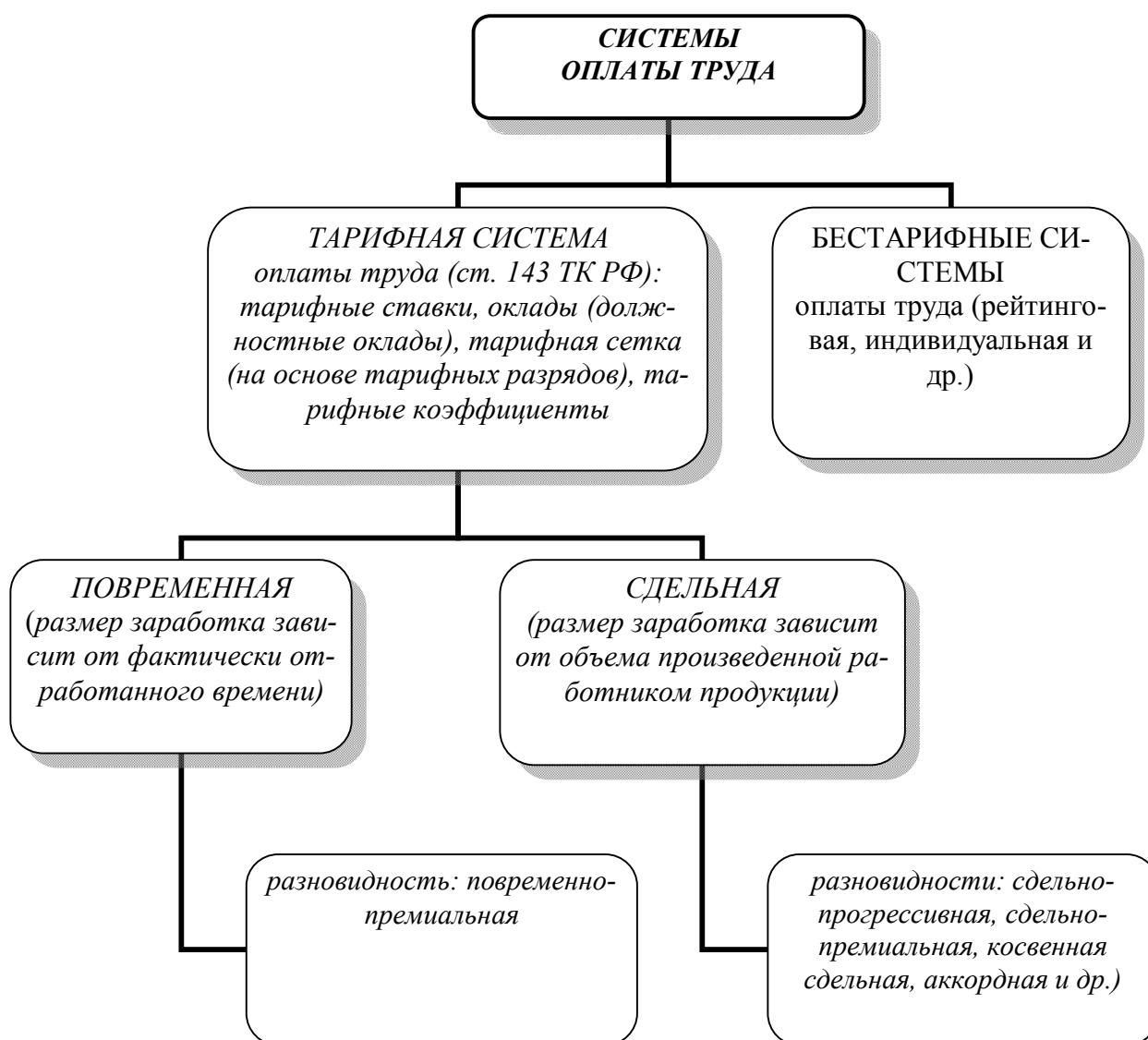
- *вознаграждение за труд* в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- *компенсационные выплаты* (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- *стимулирующие выплаты* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).



Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии системой оплаты труда – принятой у данного работодателя методикой определения заработной платы работника¹.

Системы оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ухудшение условий оплаты труда в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении, ЛНА по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недопустимо.



¹ Хныкин Г. В. Установление заработной платы: законодательные каноны и практика их применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

Работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. При введении системы оплаты труда работодатель должен ориентироваться на установление равного размера должностного оклада по должностям с равной сложностью труда¹.

ТК РФ содержит положения о **тарифных системах оплаты труда** (ст. 143 ТК РФ), другие системы им не регламентируются. Однако, в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ, работодатель вправе установить их самостоятельно при условии, что они соответствуют ТК РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Тарифные системы оплаты труда позволяют увязывать критерии оценки сложности работы, выполняемой каждым сотрудником, его квалификации с уровнем его заработной платы.



Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка определяет размер оплаты труда работников за единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка за самый простой труд (тарифная ставка первого разряда) не может быть менее МРОТ, установленного законом. Тарифные ставки первого разряда обычно дифференцируются по формам оплаты труда (сдельная и повременная)².

Ставки второго и последующих разрядов определяются путем умножения на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов³. Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки того или иного разряда к тарифной ставке первого разряда, принимаемой за единицу.

¹ Письмо Минтруда России от 25 октября 2017 г. № 14-1/В-953 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2019 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Там же.

Наряду с тарифными ставками тарифная система может включать и оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих. Оклады могут быть установлены и для рабочих¹.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – определяется в штатном расписании у данного работодателя.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов, является важнейшим элементом тарифной системы.

Тарифная сетка обычно изображается в форме таблицы, которая дает представление о том, как соотносится тарифная ставка работника и его тарифный разряд (величина, отражающая уровень сложности труда и уровень квалификации работника).

Квалификационный разряд отражает уровень профессиональной подготовки работника. Тарифный и квалификационный разряды могут не совпадать, если профессиональная подготовка работника выше или ниже уровня, который требуется для выполнения работы².

В систему *основных государственных гарантий по оплате труда* работников включаются (ст. 130 ТК РФ):

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 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 в соответствии с федеральными законами;
- 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;

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2019 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

² Там же.

- 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.

Рассмотрим более подробно некоторые из перечисленных гарантий.

Значение **МРОТ** заключается, прежде всего, в том, что это – минимальный стандарт при выплате заработной платы. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Если работник по каким-либо причинам не отработал указанную норму рабочего времени, размер его месячной заработной платы может быть ниже. Помимо федерального МРОТ в рамках социального партнерства соответствующим соглашением может быть установлен МРОТ в субъекте РФ.

Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не включаются в состав федерального МРОТ (МРОТ в субъекте РФ) и должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда¹.

В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за II квартал предыдущего года.

Мерой, обеспечивающей повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, является **индексация заработной платы** (ст.134 ТК РФ). В организациях, финансируемых из бюджета, порядок индексации определяется законами и иными нормативными правовыми актами. У других работодателей порядок индексации должен устанавливаться коллективным договором, коллективными соглашениями, ЛНА. Отсутствие подобных норм является нарушением трудового законодательства.

¹ Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 г. № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 (последнее впоследствии было отменено постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 7 февраля 2018 г. № 4ПВ17, дело направлено на новое рассмотрение) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».



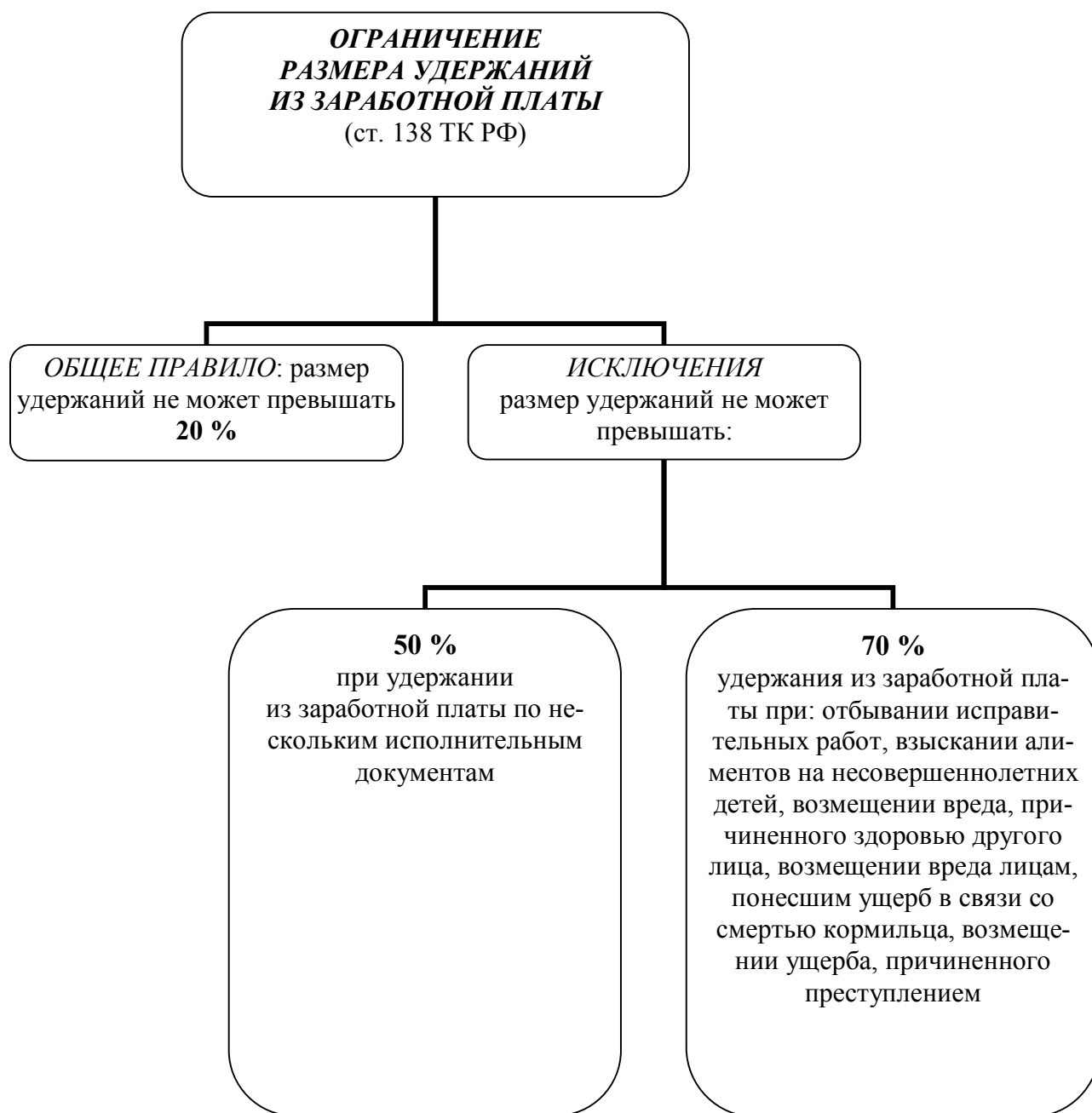
Удержания из заработной платы работников производятся только в соответствии с ТК или иными федеральным законами. Из заработной платы могут быть удержаны суммы для погашения задолженности работодателю, в частности:

- неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, и в иных случаях, установленных ТК РФ;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по разрешению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или в простое;
- при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (есть исключения, установленные ТК РФ).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ, общий размер всех удержаний из заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику. В ряде случаев удержания могут достигать до 70 %.

Однако следует учитывать и нормы, установленные в иных федеральных законах. Так, например, согласно ст. 110 Семейного кодекса РФ, удержание алиментов на основании соглашения об уплате алиментов может производиться и в случае, если общая сумма удержаний на основании такого соглашения и исполнительных документов превышает 50 % заработка или иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты.



Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (более частые выплаты нарушением не являются). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается ПВТР, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136, ст. 140 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан информировать работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно ч. 2 ст. 136 ТК РФ, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. При увольнении выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Приостановление работы не допускается в случаях, установленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, частности:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Заработная плата выплачивается работнику в российских рублях, а также – в виде исключений, предусмотренных законодательством, – в иностранной валюте. Это денежная форма оплаты труда. Помимо нее допускается оплата труда в натуральной форме, но с **ограничениями**:

- натуральная форма выплаты заработной платы должна быть предусмотрена в коллективном договоре или в трудовом договоре;

- осуществляется по заявлению работника;

- должна быть пригодной для личного потребления работником и членами его семьи;

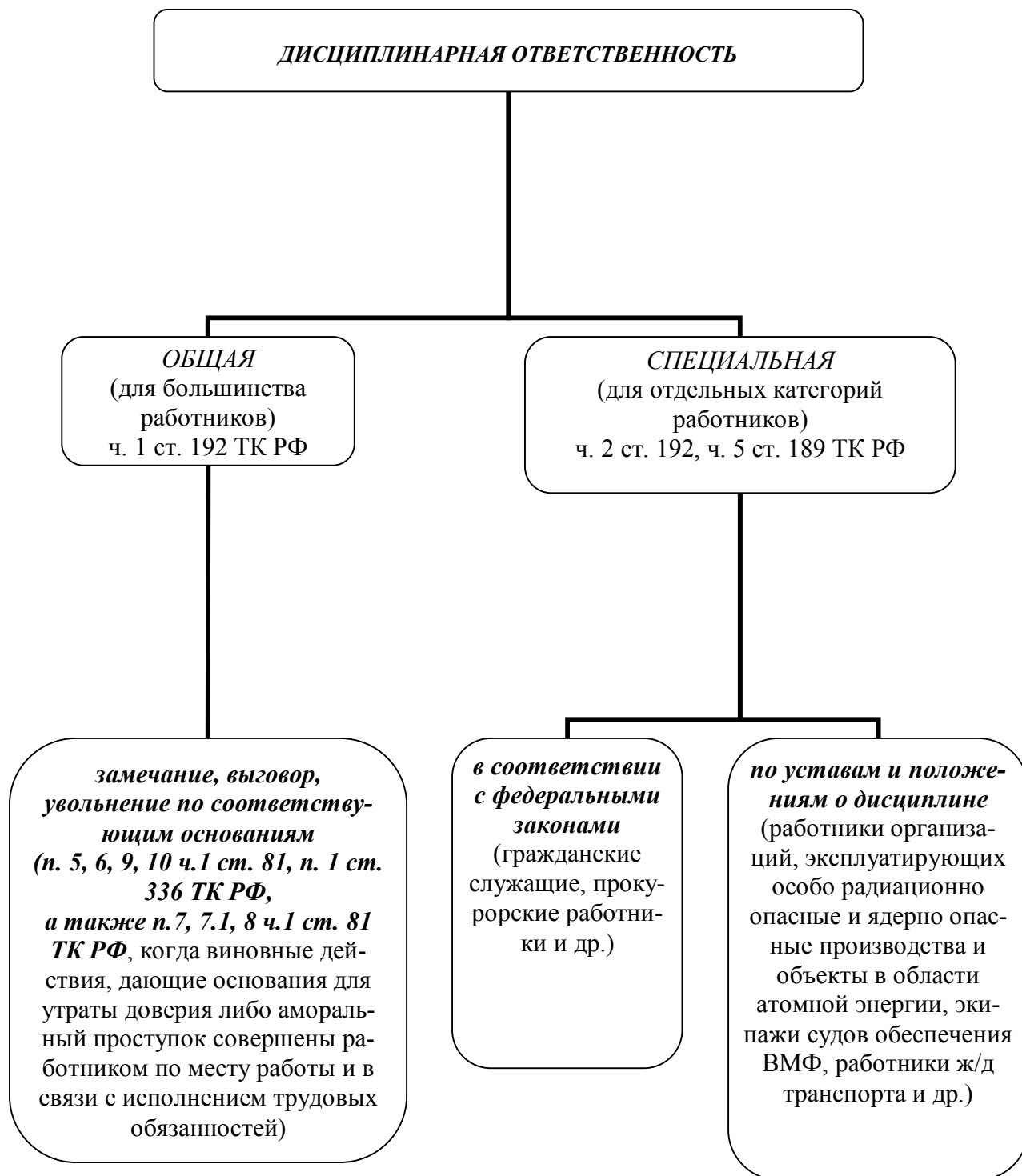
- не может составлять более 20% от начисленной месячной заработной платы

- запрещается выплата заработной платы в виде бонусов, купонов, долговых обязательств, расписок, спиртных напитков, наркотических, ядовитых веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, изъятых из свободного оборота.

ГЛАВА 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

§ 1. Дисциплинарная ответственность работника

Дисциплинарная ответственность работника наступает за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Привлечение к дисциплинарной ответственности является правом работодателя, который выступает субъектом дисциплинарной власти.



В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Однако федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Общий порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ) предполагает:

- наличие факта совершения работником дисциплинарного проступка;
- обязанность работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение по факту совершенного проступка;
- составление акта об отказе работника дать объяснение (если отказ имел место); непредставление объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания;
- издание работодателем (должностным лицом, обладающим правом приема и увольнения) приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности с соблюдением сроков, установленных ст. 193 ТК РФ;
- объявление работнику приказа под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания; при отказе работника ознакомиться с приказом под роспись об этом составляется соответствующий акт.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности возможно не позднее 1 месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Днем обнаружения проступка является день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий (подп. «б» п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

В месячный срок не включаются время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Отсутствие работника по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ),

не прерывает течение указанного срока (подп. «в» п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Согласно ч. 4 ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должна учитываться тяжесть проступка и обстоятельства, в которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (абз. 3 п. 53 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. №2).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам (если она создана у данного работодателя, кроме дисциплинарных взысканий-увольнений), а также в суд. В суд можно обратиться напрямую, минуя комиссию и инспекцию.

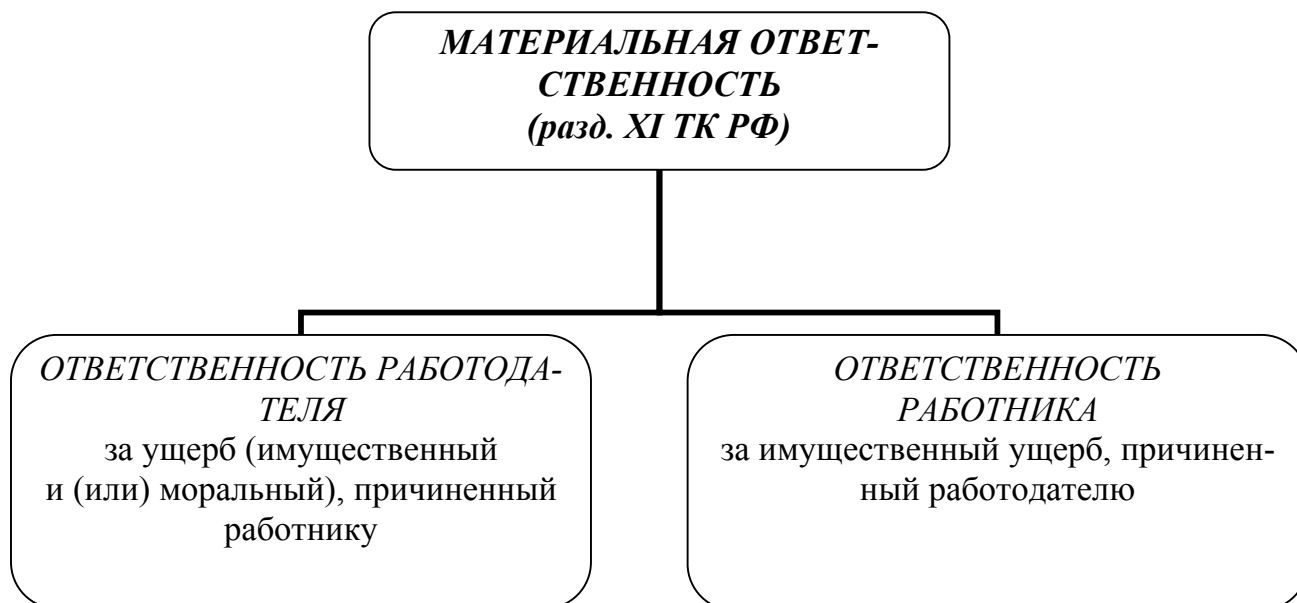
Дисциплинарное взыскание снимается автоматически, если в течение года работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию (по истечении этого срока он считается не имеющим дисциплинарного взыскания).

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание:

- по собственной инициативе работодателя (как мера поощрения работника)
- по просьбе самого работника
- по ходатайству непосредственного руководителя работника или представительного органа работников.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является одновременно и увольнением.

§ 2. Материальная ответственность работника и работодателя



Согласно ч. 1, 2 ст. 232 ТК РФ, *материальная ответственность работника* и работодателя предполагает обязанность стороны, причинившей ущерб другой стороне, возместить этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. Однако договорную ответственность работодателя перед работником нельзя снизить, а договорную ответственность работника нельзя повысить по сравнению с уровнем, установленным ТК РФ или иными федеральными законами.

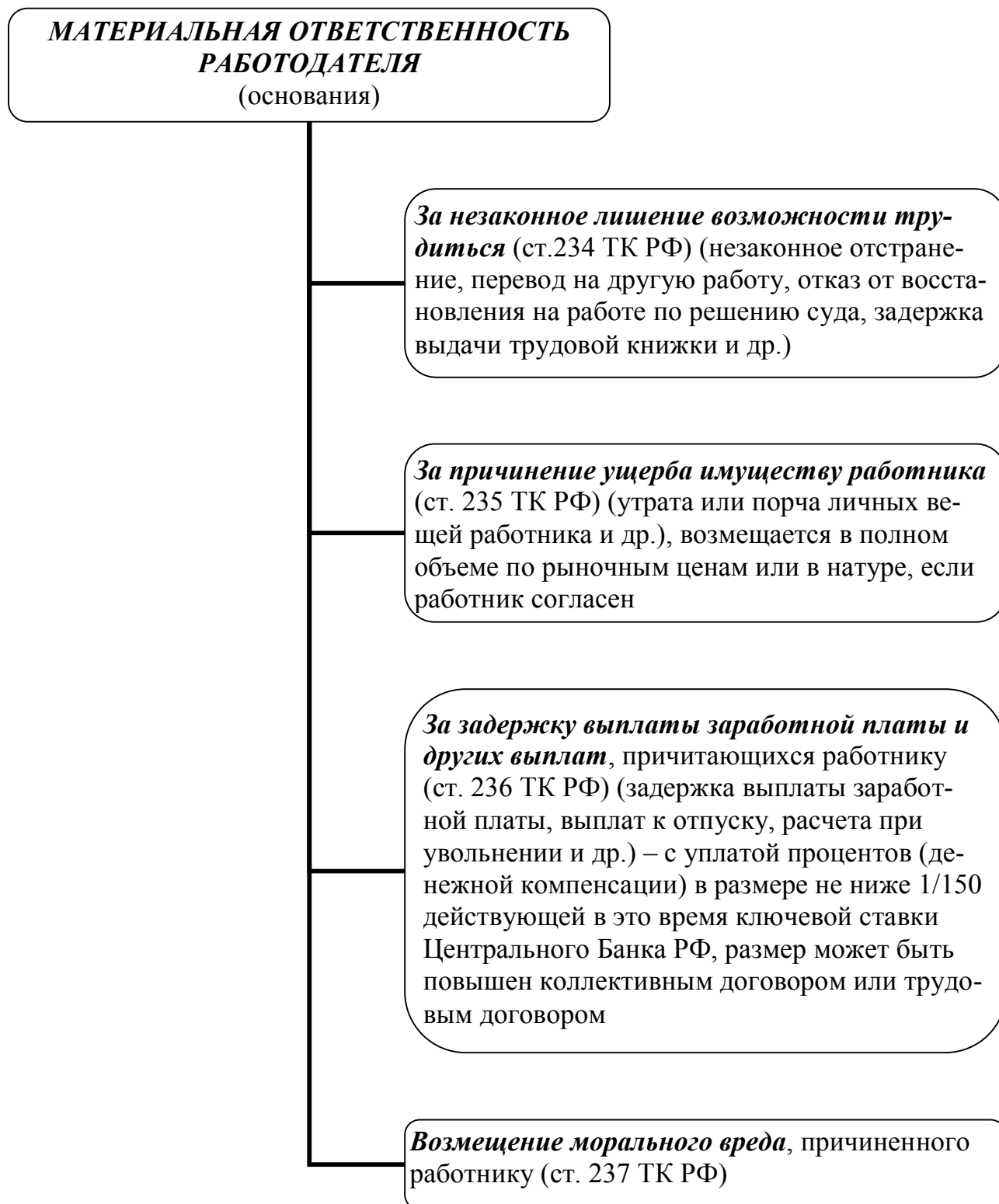
Расторжение трудового договора после причинения ущерба (по общему правилу) не освобождает стороны этого договора от материальной ответственности (ч. 3 ст. 232 ТК РФ).

Материальная ответственность, как правило, является следствием виновного противоправного поведения (действий или бездействия) стороны трудового договора. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (ст. 233 ТК РФ).

Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора размер возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Порядок возмещения: в добровольном порядке на основании заявления, поданного работником, либо в соответствии с распоряжением (приказом) работодателя. В случае возникновения спора о факте причинения и размерах ущерба для возмещения применяется судебный порядок.

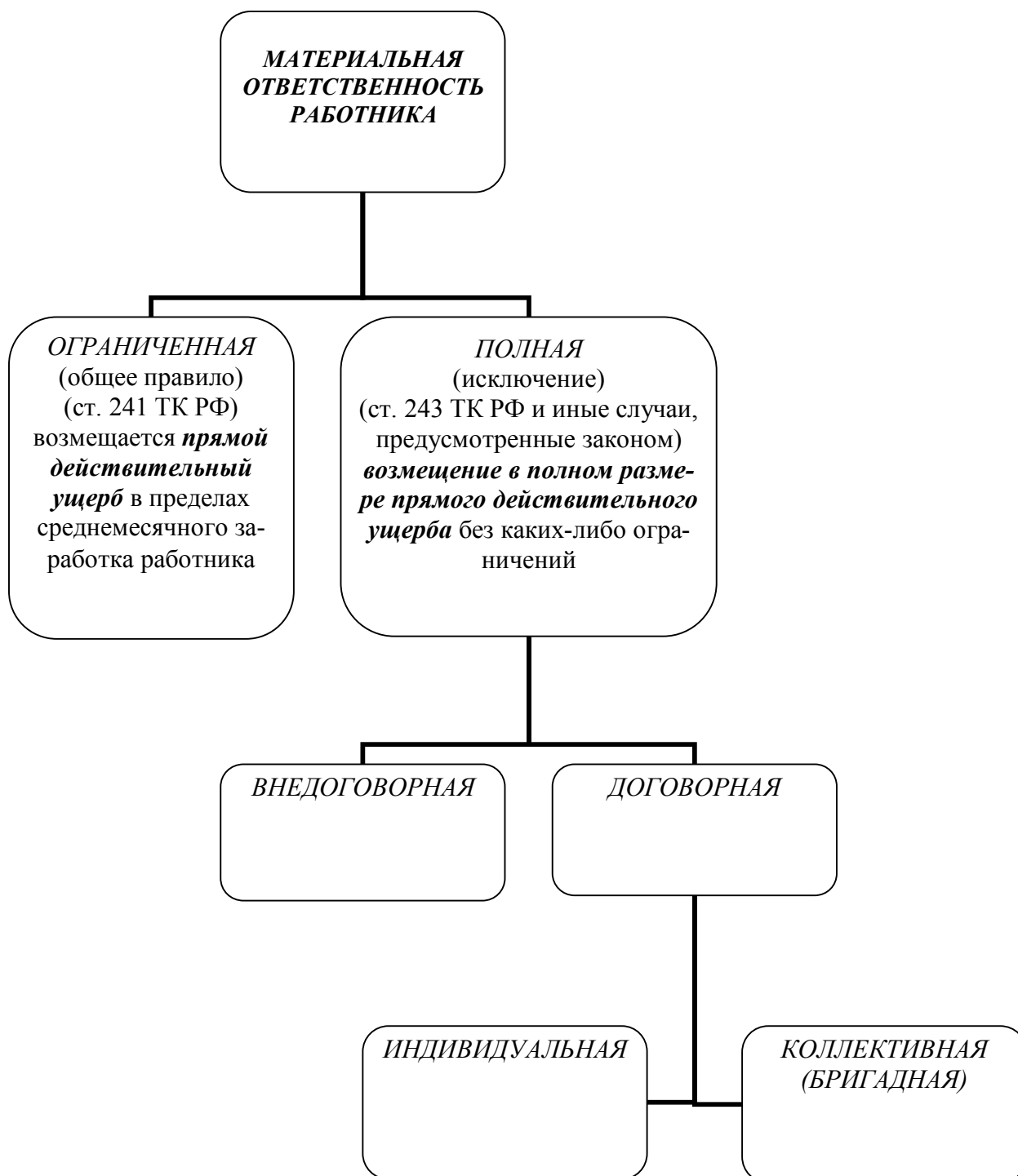
Случаи наступления *материальной ответственности работодателя* перед работником показаны на схеме.



Материальная ответственность работника перед работодателем в зависимости от объема возмещаемого ущерба делится на:

- ограниченную (в пределах среднемесячного заработка работника);
- полную (возмещение прямого действительного ущерба в полном объеме).

По общему правилу, трудовое законодательство не позволяет работодателю взыскать с работника упущенную выгоду (доход, который работодатель мог бы получить, но не получил).



Материальную ответственность можно также классифицировать на вне-договорную и договорную. В первом случае материальная ответственность возлагается на работника в силу закона. Согласно ст. 243 ТК РФ, такими случаями являются:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостача ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленное причинение ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;

8) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Договорная материальная ответственность проистекает из договора о полной материальной ответственности (индивидуального или коллективного). Типовые формы данных договоров, а также перечни должностей и работ, дающие работодателю право заключить договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности с работниками, в настоящее время установлены постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена и трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Условия наступления материальной ответственности работника:

- противоправность поведения работника;
- вина работника в причинении ущерба;
- наличие прямого действительного ущерба;

- прямая причинно-следственная связь между противоправным поведением работника и причиненным ущербом.

Обстоятельствами, исключающими материальную ответственность работника, являются:

- *непреодолимая сила* (чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства, например, стихийные бедствия, техногенные аварии и катастрофы, иные схожие обстоятельства, военные действия и т.п. (ст. 401 ГК РФ);

нормальный хозяйственный риск (действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба; объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52);

крайняя необходимость (действия, которые были совершены для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышение пределов крайней необходимости (ст. 39 УК РФ);

необходимая оборона (действия по защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества и государства от общественно-опасного посягательства, если это посягательство сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия (ст. 37 УК РФ)

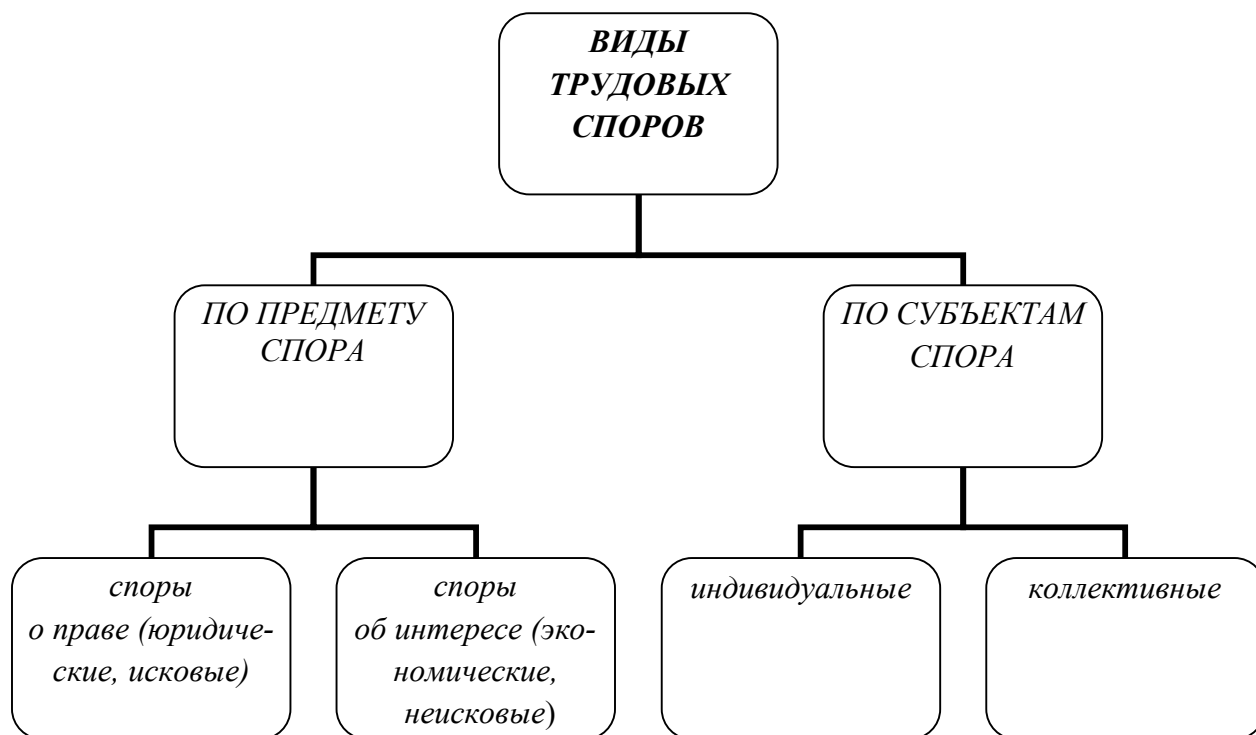
неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Взыскание суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя производится, если: 1) размер причиненного ущерба не превышает средний месячный заработок работника; 2) если распоряжение работодателя о взыскании суммы издано не позднее 1 месяца со дня установления размера причиненного ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ч. 2 ст. 248 ТК РФ). У работодателя есть право отказаться от взыскания ущерба с работника.

ГЛАВА 12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Трудовой спор – это неурегулированные разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу применения законодательства о труде, договоров о труде или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, установленном федеральным законом.



С точки зрения предмета трудовые споры подразделяются на споры о праве (исковые) и споры об интересе (экономические, неисковые).

Экономический трудовой спор возникает не в связи с конкретным правом, зафиксированным в законе, а в связи с претензиями (требованиями) сторон улучшить свое положение по сравнению с законом или иным нормативным актом. Юридический же трудовой спор возникает обычно в связи с жалобой работника (работников) на нарушение прав, закрепленных в законодательстве. Юридический спор может возникнуть и по инициативе работодателя¹.

По субъектному критерию различают индивидуальные и коллективные трудовые споры.

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,

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2006. С. 439-440.

трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 1 ст. 381 ТК РФ).

Субъектами индивидуального трудового спора являются работник и работодатель. Также субъектом трудового спора признается лицо, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было в этом отказано, а также лицо, ранее состоявшее с работодателем в трудовых отношениях («бывший работник»).

Органами по рассмотрению индивидуального трудового спора является **КТС и суд**. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами (для отдельных категорий работников), а также гражданско-процессуальным законодательством РФ в части рассмотрения дел по трудовым спорам в судах.

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) на паритетной основе (равное число представителей от работников и от работодателя) как в организации (у ИП) в целом, так и в структурных подразделениях.

Создание КТС не является обязательным. Если работники и работодатель не проявляют инициативу по созданию КТС, то она не создается.

КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. КТС имеет свою печать (ст. 384 ТК РФ).

КТС вправе рассматривать любой индивидуальный трудовой спор, за исключением тех, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385 ТК РФ).

Работник может обратиться в КТС в 3 месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок пропущен по уважительной причине, КТС может восстановить его и разрешить спор по существу. КТС принимает решение тайным голосование простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В течение 3 дней со дня принятия решения работнику и работодателю вручаются копии решения КТС, которые подписываются председателем комиссии или его заместителем и заверяются печатью КТС. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в течение 10 дней со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае

пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу (ч. 2, 3 ст. 390 ТК РФ).

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.

Непосредственно в судах (ст. 391 ТК РФ) рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

- 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.

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 (ст. 393 ТК РФ).

Сроки обращения в суд работника за разрешением индивидуального трудового спора:

- ✓ в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- ✓ в течение 1 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

- ✓ в течение 1 года по спорам о невыплате или неполной выплате работнику заработной платы и других выплат, причитающихся ему.

Срок обращения в суд работодателя за разрешением индивидуального трудового спора:

✓ по спорам о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

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 ЛНА (ч. 1 ст. 398 ТК РФ).

Право на коллективные трудовые споры закреплено в ст. 37 Конституции РФ.

Сторонами коллективного трудового спора являются, с одной стороны, работодатель (представитель работодателя, в т.ч. объединение работодателей), с другой стороны – работники в лице своих представителей (профсоюза, объединения профсоюзов и др.).

Коллективный трудовой спор может быть вызван необходимостью установления или изменения условий труда (в т.ч. заработной платы), связан с заключением, изменением, выполнением или невыполнением коллективного договора, отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии ЛНА, требующих этой процедуры (ПВТР, ЛНА, устанавливающие систему оплаты труда и др.). Коллективный трудовой спор затрагивает интересы группы работников в целом, не сводится к совокупности индивидуальных интересов работников.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем), в соответствии со статьей 400 ТК РФ, своего решения.



Поскольку коллективные трудовые споры – это споры об интересе, они не могут быть разрешены в суде или ином органе по рассмотрению исковых трудовых споров (споров о праве). Для их разрешения предусмотрены примирительные процедуры (рассмотрение спора *примирительной комиссией*, *с участием посредника*, *в трудовом арбитраже*), а также забастовка в случаях, предусмотренных законом.

Рассмотрение коллективного трудового спора *примирительной комиссией* (ст. 402 ТК РФ) является первичным и обязательным этапом. Примирительная комиссия является органом по добровольному примирению сторон, создается сторонами спора в течение 3 дней с момента начала коллективного спора. Комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе, рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней с дня издания соответствующих актов о ее создании (срок может быть продлен по соглашению сторон).

Решение принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом в 2 экземплярах, по одному для каждой стороны. В протокол разногласий вносятся пункты, по которым согласие не было достигнуто. Решение имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

Если работа примирительной комиссии не привела к урегулированию коллективного трудового спора, его стороны приступают к переговорам о продолжении примирительных процедур (с участием посредника или в трудовом арбитраже).

Разрешение коллективного трудового спора с участием *посредника* (ст. 403 ТК РФ) не является обязательной стадией и предполагает урегулирование разногласий между сторонами самими сторонами коллективного трудового спора, но при помощи третьего независимого участника – посредника, который:

- знакомится с требованиями и позициями сторон;
- знакомится с материалами, имеющими отношение к существу трудового конфликта;
- проводит переговоры с представителями работников и работодателя, как по отдельности, так и вместе;
- содействует решению, но решение принимают стороны, а не посредник.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллек-

тивного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в *трудовом арбитраже* (ст. 404 ТК РФ).

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до 2 рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до 4 рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. 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 может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до 3 рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до 5 рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого

спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ, в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. Если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). *Забастовка признается незаконной* (ст. 413 ТК РФ):

- если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, установленных законом в отношении порядка выдвижения требований работников в адрес работодателя
- при несоблюдении обязательных примирительных процедур
- в тех отраслях, организациях, где проведение забастовок запрещено.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается **локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

ПРАКТИКУМ

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Какое из перечисленных отношений НЕ входит в предмет трудового права России?

- a. по организации труда и управлению трудом;
- b. по материальной ответственности сторон трудового договора;
- c. по поводу пособий по безработице.

2. Ограничение прав работников, которое определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральными законами – это...

- a. дискриминация в сфере труда;
- b. дифференциация правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- c. исключение из общих правил трудового права.

3. ТК РФ НЕ распространяется на следующую категорию лиц (если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- a. государственные гражданские служащие;
- b. муниципальные служащие;
- c. военнослужащие.

4. Метод трудового права характеризуется:

- a. равенством сторон правоотношений;
- b. отношениями власти и подчинения;
- c. равенством сторон на этапе возникновения трудового правоотношения с последующим подчинением власти работодателя.

5. К основным принципам трудового права относятся принципы:

- a. обеспечения полной занятости населения;
- b. равенства прав и возможностей работников;
- c. запрещения дискриминации в сфере труда.

6. К источникам трудового права НЕ относится:

- a. Правила внутреннего трудового распорядка ОАО «Санрайз»;
- b. Трудовой кодекс РФ;
- c. решение Ленинского районного суда по иску о восстановлении на работе.

7. К признакам трудового правоотношения с учетом Рекомендации МОТ № 198 и ТК РФ относятся:

- a. направленность на конкретный результат, указание на конечную цель;

- b. подчинение трудовому распорядку;
- c. выполнение работы в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны.

8. Гражданин по общему правилу вправе самостоятельно, без согласия родителей и органа опеки и попечительства заключать трудовые договоры в качестве работника:

- a. С 18 лет;
- b. С 16 лет;
- c. С 14 лет.

9. Предельный возраст вступления в трудовые отношения:

- a. совпадает с наступлением пенсионного возраста;
- b. не установлен законодательством ни для каких категорий работников;
- c. в порядке исключения устанавливается законодательством для отдельных категорий работников.

10. Срочный трудовой договор, по общему правилу, заключается на срок не более:

- a. 10 лет;
- b. 5 лет;
- c. 3 лет.

11. Основанием для заключения срочного трудового договора НЕ является:

- a. направление лица на альтернативную гражданскую службу;
- b. избрание лица на выборную оплачиваемую должность;
- c. достижение работником пенсионного возраста.

12. Обязательным условием трудового договора НЕ является условие:

- a. о трудовой функции, выполняемой работником;
- b. об испытании;
- c. о заработной плате.

13. Испытание при приеме на работу по общему правилу устанавливается сроком на:

- a. 1 месяц;
- b. 2 месяца;
- c. 3 месяца.

14. Переводом на другую работу НЕ являются изменения, касающиеся условия:

- a. о трудовой функции;
- b. о режиме рабочего времени;
- c. о структурном подразделении.

- 15. *Отстранение от работы – это...***
- a. увольнение работника;
 - b. недопущение работника к работе;
 - c. перевод работника на другую работу.
- 16. *К увольнениям - дисциплинарным взысканиям относятся:***
- a. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - b. прогул;
 - c. отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем.
- 17. *ТК РФ предусмотрены такие виды дисциплинарных взысканий, как:***
- a. увольнение по соответствующим основаниям;
 - b. штраф;
 - c. выговор.
- 18. *Выберите правильное утверждение:***
- a. Трудовой договор может быть заключен в устной форме;
 - b. Испытательный срок может быть установлен беременной женщине, если она дала письменное согласие;
 - c. Если в период испытания работник решит, что работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
- 19. *Органом по разрешению коллективных трудовых споров является:***
- a. арбитражный суд;
 - b. трудовой арбитраж;
 - c. комиссия по трудовым спорам.
- 20. *Решение о признании забастовки незаконной может быть принято:***
- a. районным (городским) судом;
 - b. верховным судом республики, краевым, областным судом;
 - c. Верховным судом РФ.

ЗАДАЧИ

1. Определите, какие отношения входят в предмет трудового права:

1.1. писательница А. А. Иванова заключила с издательством «Время» авторский договор о создании исторического романа;

1.2. О. И. Попов, уволенный работодателем, подал против него иск о восстановлении на работе;

1.3. к. пед. н. М. А. Лютая читает лекции на курсах повышения квалификации учителей начальной школы;

1.4. Н. Н. Солдатов поступил на военную службу по контракту в воинскую часть № 1234;

1.5. А. М. Деточкин работает по совместительству педиатром в частной клинике детского здоровья «Карапуз»;

1.6. О. Ю. Честнов, аспирант кафедры государственного и муниципального управления регионального вуза, назначен на должность директора департамента по противодействию коррупции в министерстве юстиции субъекта РФ;

1.7. В. Р. Голобородко является членом производственного кооператива «Веселые ребята», в котором работает конференсье, а его супруга, не являясь членом данного кооператива, работает в нем главным бухгалтером.

1.8. профсоюзный комитет ПАО «Стройальянсгрупп» ведет коллективные переговоры с представителями работодателя ПАО «Стройальянсгрупп» о заключении коллективного договора;

1.9. самозанятый гражданин П. А. Ниточкин обратился в органы службы занятости по месту жительства с просьбой о содействии в трудоустройстве;

1.10. автослесарю автосервиса П. О. Агапкиной объявлен выговор в связи с опозданием на работу, повлекшим нарушение сроков ремонта автомобиля клиента.

2. 22 февраля 2019 г. И.И. Алексеев заключил трудовой договор с ГУП «Теплотранс», в соответствии с которым он был обязан приступить к работе с 1 марта 2019 г. В указанный день И.И. Алексеев на работе не появился, на связь с работодателем не вышел, на звонки не отвечал. Приказом ГУП «Теплотранс» от 5 марта 2019 г. И.И. Алексеев был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул), о чем была сделана запись в его трудовой книжке. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

3. Директор HR-департамента одной российской IT-компании, действующей на территории РФ, предложил руководителю данной компании вносить в трудовые договоры с лицами, принимаемыми на должности руководителей структурных подразделений компании, условие о неконкуренции по аналогии с зарубежным законодательством. В соответствии с данным условием, работник

в течение года после увольнения по собственному желанию обязуется не трудоустраиваться в компании-конкуренты, не открывать собственный аналогичный бизнес, а в случае нарушения указанных условий будет обязан заплатить штраф в размере, определенном трудовым договором.

Руководитель компании решил обсудить поступившее предложение со своим заместителем по правовым вопросам. Составьте проект мотивированного заключения о возможности включения в трудовой договор условия о неконкуренции, опираясь на российское законодательство.

4. О. И. Тельцов обратился в районный суд с иском к ООО «Альянс-СтройГрупп», в котором просил признать незаконным отказ в приеме его на должность менеджера отдела по продажам, признать незаконной процедуру подбора персонала, обязать ответчика заключить с ним трудовой договор на вышеуказанную должность, взыскать заработную плату по указанной должности с даты обращения с заявлением о трудоустройстве по день вынесения решения, взыскать компенсацию морального вреда. Судом установлено, что 15 января 2019 г. истец направил ответчику резюме с целью трудоустройства на вакантную должность менеджера по продажам. Так как ответа на резюме от работодателя не последовало, истец 28 января 2019 г. обратился к ответчику с заявлением, в котором потребовал предоставить письменный ответ о причинах отказа в трудоустройстве. В ответе от 30 января 2019 г. ответчик указал, что на момент получения резюме истца на вышеуказанную должность уже были отобраны кандидаты. Какое решение должен принять суд по иску О. И. Тельцова?

5. Каковы особенности увольнения по собственному желанию в следующих ситуациях:

5.1. директор ПАО «Искра» увольняется в связи переездом в другой город;

5.2. токарь А.А. Иванов увольняется в связи с избранием его депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ;

5.3. слесарь О.Е. Петров увольняется в связи с выходом на пенсию;

5.4. старший инспектор отдела кадров ПАО «Искра» увольняется в связи с зачислением на первый курс историко-политологического факультета ПГНИУ;

5.5. помощник руководителя ПАО «Искра» увольняется в связи с направлением его супруги на работу в Посольство РФ в КНР.

6. На собрании педагогического коллектива школы № 31 было объявлено об объединении их школы и школы № 32. Некоторые учителя на собрании высказались против такого укрупнения, что было отражено в протоколе собрания педагогического коллектива. Через неделю все учителя, выступавшие против объединения школ, были уволены по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Через 3 месяца

после увольнения один из учителей обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какие обстоятельства должен выяснить суд? Какое решение по делу, на Ваш взгляд, он примет?

7. По распоряжению директора туристической фирмы некоторые ее сотрудники, включая консультанта фирмы И.И. Алексеева, были направлены на курсы повышения квалификации, проходившие 23 и 24 декабря с 9 до 18 часов ежедневно с перерывом на обед с 12.00 до 13.00.

Согласно ведомости учета посещаемости занятий, И.И. Алексеев отсутствовал на занятиях 23 декабря с 11.00 до 15.10. 25 декабря директор узнал об этом и предложил И.И. Алексееву написать объяснение.

Из объяснительной записки следовало, что утром 23 декабря Алексеев забыл выключить дома утюг, поэтому время с 11 до 12.00 потратил на дорогу домой, чтобы выключить утюг и предотвратить пожар. Поскольку с 12.00 до 13.00 у него обеденный перерыв, Алексеев пообедал дома и поехал на учебу на общественном транспорте. Около 13.15 на трамвайной остановке он заметил лежащего человека. Убедившись, что тот нуждается в неотложной медицинской помощи, Алексеев вызвал скорую, оказал первую помощь и оставался с больным до приезда медработников в 13.30. Примерно 40 минут Иван Иванович ждал трамвай, еще час потратил на обратный путь и приступил к занятиям в 15.10.

Алексеев также пояснил, что о своем уходе он предупредил коллегу, вместе с которым он проходил обучение, трудовую дисциплину не нарушал, так как проходил обучение с отрывом от работы.

Несмотря на то, что факт вызова скорой помощи Алексеевым подтвердился, директор решил посоветоваться с юристом о возможности увольнения И.И. Алексеева за прогул. Дайте мотивированное заключение по существу дела.

8. Во время перерыва для отдыха и питания сотрудники бухгалтерии, находясь в комнате отдыха, играли в компьютерные игры и общались в социальных сетях. Работодатель лишил работников премии за месяц в размере 100 %, мотивируя это тем, что работникам, в соответствии с ПВТР, категорически запрещается заниматься посторонними делами, не связанными с профессиональной деятельностью. Кто прав в этой ситуации?

Глоссарий

Понятие	Определение понятия
АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА	Особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву (ст. 1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»)
АННУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	Право работодателя считать трудовой договор незаключенным, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ТК РФ. 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 (ч. 4 ст. 61 ТК РФ)
ВРЕМЯ ОТДЫХА	Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ)
ГАРАНТИИ	Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ)
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА	Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (ч.1 ст. 3 Федерального закона о гражданской службе)
ГРАЖДАНЕ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА	Граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ч. 2 ст. 5 Закона о занятости населения)
ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	Ограничение в трудовых правах и свободах или получение какие-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ)

Понятие	Определение понятия
ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА	Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ)
ЗАЕМНЫЙ ТРУД	Труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя, в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ч. 2 ст. 56.1 ТК РФ)
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	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, за 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) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ)
ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, которое 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 (ст. 72 ТК РФ).
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ	Физическое лицо, зарегистрированное, в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», в качестве ИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица

Понятие	Определение понятия
ИСТЕЦ	Сторона в гражданском судопроизводстве, лицо, предъявившее судебный иск (Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М., 2011. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс»)
КВАЛИФИКАЦИЯ	Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ)
КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА	Подразделение условий труда по степени вредности и (или) опасности на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Федерального закона о специальной оценке условий труда)
КОМПЕНСАЦИИ	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 ТК РФ)
МЕСТО РАБОТЫ	Расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению (Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.) (ред. от 26 апреля 2017 г.); легальная дефиниция места работы в ТК РФ отсутствует)
МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА	Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (ч. 1 ст. 2 Федерального закона о муниципальной службе)
ОТВЕТЧИК	Сторона в гражданском судопроизводстве, к которой предъявлены претензии, требования со стороны истца (Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М., 2011. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс»)

Понятие	Определение понятия
ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ	Постоянное или временное изменение: 1) трудовой функции работника; 2) и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя; 3) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем; 4) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю по письменной просьбе работника или с его письменного согласия (ст. 72.1 ТК РФ)
ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА	Не требует согласия работника, осуществляется у того же работодателя, предполагает изменение рабочего места работника, переход работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ)
ПРАВОВАЯ КОЛЛИЗИЯ	Противоречия между правовыми актами одинаковой юридической силы, регулирующими одни и те же общественные отношения, а также между положениями одного и того же акта
ПРОБЕЛ В ПРАВЕ	Полное либо частичное отсутствие правового регулирования той сферы отношений, которая объективно требует регламентации и без обязательных для исполнения юридических норм не может нормально функционировать. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_law/1857/ПРОБЕЛ (дата обращения: 08.12.2019)
ПРОГУЛ	Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ	Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ч. 1 ст. 2 Федерального закона о профсоюзах)
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ	Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ)

Понятие	Определение понятия
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 (ст. 20 ТК РФ)
РАБОТНИК	Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ)
РАБОЧАЯ СМЕНА	Временной отрезок суток, в который должна осуществляться работа. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ч.1.ст. 103 ТК РФ).
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	Время, в течение которого работник, в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ)
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 работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ)
РАТИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ДОГОВОРА	Выражает согласие РФ на обязательность для нее международного договора (п. «б» ст. 2 Федерального закона о международных договорах)
РЕОРГАНИЗАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА	Особый способ образования новых и прекращения действующих юридических лиц, может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования (URL: https://base.garant.ru)
СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, формируемая работодателем в электронном виде и представляемая им для хранения в информационных ресурсах ПФР (ч.1 ст. 66.1 ТК РФ).

СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ	<p>1) переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц;</p> <p>2) обращение имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность;</p> <p>3) передача государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот</p> <p>(п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)</p>
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО	<p>Выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)</p> <p>(ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ)</p>
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА (СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО)	<p>Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ)</p>
СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА	<p>Единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст.3 Федерального закона о специальной оценке условий труда)</p>
СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА	<p>Сторона трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, обладающая правовым статусом (в том числе трудовой правосубъектностью) и лично или через представительство, если позволяет законодательство, реализующая субъективные трудовые права и обязанности</p>

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ (от лат. praecedens, род. п. praecedentis — предшествующий)	Вынесенное судом по конкретному делу решение, обоснование которого становится правилом, обязательным для всех судов той же или низшей инстанции при решении аналогичного дела. В некоторых современных странах (в Великобритании, в большинстве штатов США, в Канаде, Австралии) признается источником права и лежит в основе всей правовой системы (URL: https://yuridicheskaya_encyclopediya.academic.ru/ (дата обращения: 08.12.2019).
ТРУДОВАЯ КНИЖКА	Основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ч. 1 ст. 66 ТК РФ)
ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ	Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК РФ)
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать ПВТР, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ)
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	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 ПВТР при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ)

УСЛОВИЯ ТРУДА	Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ)
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ	Утвержденный, принятый перечень численного состава работников предприятия, учреждения с указанием их количества, должностей, должностных окладов, особенностей оплаты (Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2011. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»)
ЭМАНСИПАЦИЯ	Объявление несовершеннолетнего, который достиг 16 лет (если он работает по трудовому договору, в т. ч. по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью) полностью дееспособным по решению органа опеки и попечительства с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия по решению суда (ст. 27 ГК РФ ч. 1).
ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО	Организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Важным формальным признаком юридического лица является его регистрация в ЕГРЮЛ в одной из организационно-правовых форм, предусмотренных ГК РФ (ч. 1, 2 ст. 48 ГК РФ (ч. 1)). Юридическое лицо действует на основании учредительных документов, имеет свое наименование, место нахождения и адрес (ст. 52, 54 ГК РФ ч. 1).

Ответы к тестовым заданиям

- 1 – c;
- 2 – b;
- 3 – c;
- 4 – c;
- 5 – bc;
- 6 – c;
- 7 – bc;
- 8 – b;
- 9 – c;
- 10 – b;
- 11 – c;
- 12 – b;
- 13 – c;
- 14 – b;
- 15 – b;
- 16 – ab;
- 17 – ac;
- 18 – c;
- 19 – b;
- 20 – b.

Рекомендованные источники и литература

Международные акты

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г.
4. Декларация МОТ о целях и задачах Международной организации труда 1944 г.
5. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.
6. Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда 1930 г.
7. Конвенция МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию 1948 г.
8. Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию заключение коллективных договоров 1949 г.
9. Конвенция МОТ № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.
10. Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г.
11. Конвенция МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий 1958 г.
12. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г.
13. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями 1981 г.
14. Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г.
15. Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 г.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г., вступила в силу 25.12.1993 г.)
2. ТК РФ.
3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности».

5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

6. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

7. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 15 от 29 мая 2018 г. «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Специальная литература

1. *Бондарева Э. С., Шавин В. А., Чершинцева Е. А., Зенков М. Ю., Бирюкова Т. А., Богатырева Н. В., Слесарев С. А., Тишин Р. В.* Комментарий к Закону РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации (постатейный). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. *Брюхина Е. Р., Патырбаева К. В.* К вопросу о соотношении заемного труда и труда работников, направляемых временно работодателем к другим фи-

зическим или юридическим лицам // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 7. С. 107-111.

3. *Комментарий* к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2019.

4. *Комментарий* к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015.

5. *Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография* / Н. Л. Лютов [и др.]; под ред. Н. Л. Лютова. М., 2016.

6. *Худякова С. С., Турчина О. В.* К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 67-72.

Интернет-ресурсы

1. Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» <https://special.trudvsem.ru>

2. Международная организация труда (МОТ) <http://www.unrussia.ru>

3. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>

4. Официальный сайт Верховного Суда РФ <http://www.vsrp.ru>

5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>

6. Сайт по международному праву <http://www.conventions.ru>

7. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>

8. Справочно-правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>.

Учебное издание

Шуралева Светлана Владимировна

Трудовое право России

Учебное пособие

Редактор *Л. В. Хлебникова*
Корректор *М. Н. Демидова*
Компьютерная верстка: *О. К. Кардакова*

Подписано в печать 08.04.2020. Формат 60х84/16.
Усл. печ. л. 8,37. Тираж 100 экз. Заказ 78

Издательский центр
Пермского государственного
национального исследовательского университета
614990, Пермь, ул. Букирева, 15

Типография ПГНИУ.
614990, Пермь, ул. Букирева, 15