

**ЖУРНАЛ
«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО
ПРАВА»**

Том XIX, № 12 (227) 2023

Ежемесячный
научно-практический журнал

Журнал зарегистрирован
Министерством Российской
Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств
массовых коммуникаций
Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-18249 от 30.08.2004

Учредитель:
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»,
117042, г. Москва,
ул. Южнобутовская, д. 45

Издатель
ООО «Панорама», 127015, г. Москва,
Бумажный пр-д, д. 14, стр. 2

Генеральный директор
ИД «Панорама» —
Председатель
Некоммерческого фонда содействия
развитию национальной культуры
и искусства **К.А. Москаленко**

**Журнал распространяется
через подписку.**
**Оформить подписку с любого
месяца можно:**

1. На нашем сайте panor.ru.
2. Через нашу редакцию по тел.
8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
или по заявке в произвольной форме
на адрес: podpiska@panor.ru.
3. По официальному каталогу
Почты России «Подписные издания»
(индекс — П7265).
4. По «Каталогу периодических
изданий. Газеты и журналы» агентства
«Урал-пресс»
(индекс на полугодие — 46308).

Отдел подписки
Тел./факс 8 (495) 274-2222
(многоканальный)
E-mail: podpiska@panor.ru

Отдел рекламы
Тел. 8 (495) 274-2222
(многоканальный)
E-mail: reklama@panor.ru

Отпечатано в типографии
ООО «ПРОФПРИНТ», 117437,
Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Подписано в печать 27.12.2023

Установочный тираж 990 экз.

Цена свободная

СОДЕРЖАНИЕ

МЕСТО ДЛЯ ДИСКУССИЙ

Скачкова Г.С.

Соблюдение прав и обязанностей сторон трудовых отношений как одна из гарантий обеспечения национальной безопасности России.....708

В настоящей статье рассмотрены национальные цели развития России, на достижение которой направлена принятая в 2021 г. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. Показано, что при многообразии форм реализации принципа свободы труда именно трудовой договор наиболее полно демонстрирует возможность достижения национальной цели «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство». Это возможно только при условии соблюдения прав и обязанностей сторон отношений в сфере труда, что в современной России становится одной из гарантий обеспечения ее национальной безопасности. А такие гарантии в России для работающих граждан может предоставить в полной мере лишь работа по трудовому договору.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Прасолова И.А., Василенко Ю.Е.

Особенности правового регулирования рабочего времени дистанционных работников.....718

Институт рабочего времени является неотъемлемой составляющей системы трудового права российского государства. Наличие норм, предусматривающих предельную продолжительность рабочего времени, а также гарантии по его установлению и использованию представляют собой некий индикатор, показывающий уровень развития общества. Происходящие на сегодняшний день изменения в мировой экономике приводят к все большему распространению нетипичных форм занятости. Как следствие, трудовое право претерпевает значительные изменения, порождая новые особенности правового регулирования трудовых отношений. Так, ключевой особенностью рабочего времени дистанционных работников является возможность его самостоятельного распределения работником. В статье авторы анализируют некоторые проблемы, возникающие в сфере правового регулирования рабочего времени дистанционных работников, правоприменительную практику, а также предлагают пути совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

ОПЛАТА ТРУДА

Кучина Ю.А.

К вопросу о совершенствовании механизма материального стимулирования работников в целях повышения качества трудовой жизни (на примере премирования работников)724

Повышение удовлетворенности трудом и качества трудовой жизни являются результатами эффективной кадровой политики работодателя, реализация которой зависит от справедливого материального стимулирования работников. Автор анализирует проблемы премирования работников с точки зрения индексации заработной платы, а также невыплаты премии или уменьшения ее размера из-за совершения работником дисциплинарного проступка, приходя к выводу, что назрела необходимость в закреплении общих принципов премирования в Трудовом кодексе.

ЖУРНАЛ
«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО
ПРАВА»
Том XIX, № 12 (226) 2023

Ежемесячный
 научно-практический журнал

Журнал издается под эгидой
 Международной академии
 технических наук
 и промышленного
 производства

© ИД «Панорама»
 Издательство

«Политэкономиздат»
 Адрес электронной почты
 редакции: staff@panor.ru
 http://trudpravo.panor.ru

Адрес редакции:
 Москва,

Бумажный проезд, 14, стр. 2
 Для писем: 125040, Москва, а/я 1
 Тел.: (495) 274-22-22

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Надежда Николаевна
Зиновская

Верстальщик: **Т.Г. Потапова**
 Корректор: **Е.В. Свирина**

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Борис Алексеевич Чижов,
 начальник отдела Росздрава
 Минздравсоцразвития России

Иван Иванович Шкловец,
 заместитель руководителя
 Федеральной службы по труду
 и занятости

Владислав Юрьевич Туранин,
 доктор юридических наук,
 профессор, заведующий кафедрой
 теории и истории государства и
 права ФГАОУ ВО «Белгородский
 государственный национальный
 исследовательский университет»

Использованы материалы СМИ.
 Адрес сайта: www.panor.ru

Приглашаем авторов
к сотрудничеству.
Статьи и комментарии
в журнале публикуются
на безгонорарной основе

УСЛОВИЯ ТРУДА

Цветков В.В.

**Создание благоприятной
 трудовой среды как перспективная цель
 трудового права ЕС731**

В статье рассмотрены современные тенденции, имеющие место в ЕС и странах Западной Европы, предусматривающие адаптацию трудовой среды к особенностям и потребностям конкретного работника. Также в статье проанализированы легальные и теоретические подходы к пониманию трудовой среды в Российской Федерации и зарубежных странах.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Истомина Е.А., Федорова М.Ю.

**Обязательное социальное страхование
 как связь труда и социального обеспечения.....737**

Статья посвящена анализу обязательного социального страхования с позиций взаимосвязи трудовой деятельности работника и социальных выплат, которые ему устанавливаются при наступлении социальных рисков. Обоснован вывод о том, что достойный труд обуславливает достойное социальное обеспечение и в значительной мере обеспечивает качество трудовой жизни.

Гусев А.Ю., Батусова Е.С.

**Кодификация законодательства в сфере
 социального обеспечения
 в странах ЕАЭС и России.....744**

В России и странах ЕАЭС существуют две основные модели правового регулирования социальной защиты. В России, Армении и Азербайджане социальное законодательство не кодифицировано. В то время как в Республиках Казахстан и Туркмении приняты и действуют социальный кодекс и кодекс защиты населения соответственно. Можно утверждать о наличии тенденции, направленной на систематизацию социального законодательства, что позволяет решить большинство проблем в сфере правового регулирования социальной защиты, в том числе и в сфере деятельности кадровых подразделений работодателя. Для оптимизации правового регулирования требуется разработка Социального кодекса, где, в том числе будут систематизированы все виды социального обеспечения и четко определен правовой статус работодателя в этой сфере. Опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассматриваемых стран ЕАЭС, работодатели уже сейчас могут выстраивать кадровую политику, нацеленную на снижение социальных рисков.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Жижерина Ю.Ю.

**Судебная практика:
 оплата сверхурочной работы,
 работы в выходные и праздничные дни752**

В обзоре представлены судебные решения по спорам об оплате труда сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни.

ВОПРОС-ОТВЕТ

Вы спрашивали... Отвечаем760

Как правильно оформить прогул после того, как работник не вышел на работу? На этот и другие вопросы отвечают эксперты службы Правового консалтинга «Гарант».

Информация о подписке768

CONTENTS

A PLACE FOR DISCUSSION

Skachkova G.S.

Observance of the rights and obligations of the parties to labor relations as one of the guarantees of ensuring the national security of Russia 708

This article examines the national development goals of Russia, which is aimed at achieving the National Security Strategy of the Russian Federation adopted in 2021. It is shown that with the variety of forms of implementation of the principle of freedom of work, it is the employment contract that most fully demonstrates the possibility of achieving the national goal of «decent, effective work and successful entrepreneurship». This is possible only if the rights and obligations of the parties to labor relations are respected, which in modern Russia is becoming one of the guarantees of ensuring its national security. And such guarantees in Russia for working citizens can only be fully provided by work under an employment contract.

WORKING HOURS

Prasolova I., Vasilenko J.

The features of legal regulation of working hours 718

The institute of working time is an integral part of the system of labor law of the Russian state. The presence of standards providing for maximum working hours, as well as guarantees for its establishment and use, represent a certain indicator showing the level of development of society. Today's changes in the global economy are leading to an increasing spread of atypical forms of employment. As a result, labor law is undergoing significant changes, giving rise to new features of the legal regulation of labor relations. For example, the key feature of the working hours of remote workers is the possibility of its independent distribution by the employee. In the article, the authors analyze some problems arising in the field of legal regulation of the working hours of remote workers, law enforcement practice, and also offer ways to improve labor legislation in this area.

COMPENSATION

Kuchina Ju.A.

On the issue of improving the mechanism of material incentives for workers in order to improve the quality of work life (using the example of bonuses for workers) 724

Improving job satisfaction and the quality of work life are the results of the employer's effective personnel policy, the implementation of which depends on fair material incentives for employees. The author analyzes the problems of bonuses for employees in terms of indexation of wages,

as well as non-payment of bonuses or reduction of their size due to a disciplinary offense committed by an employee, concluding that there is a need to consolidate the general principles of bonuses in the Labor Code.

WORKING CONDITIONS

Tsvetkov V.V.

Creating a favorable working environment as a long-term goal of EU labor law 731

The article examines current trends to take place in the EU and Western European countries, providing for the adaptation of the working environment to the characteristics and needs of a particular employee. The article also analyzes legal and theoretical approaches to understanding of the working environment in the Russian Federation and foreign countries.

SOCIAL SECURITY

Istomina E.A., Fedorova M.Yu.

Social insurance as a link between labor and social security 737

The article is devoted to the analysis of compulsory social insurance from the standpoint of the relationship between the employee's work activity and the social benefits that are established for him in the event of the occurrence of social risks. The conclusion is substantiated that decent work determines decent social security and largely ensures the quality of working life.

Gusev A.Yu., Batusova E.S.

Codification of legislation in the field of social security in the EAEU countries and Russia 744

There are two main models of legal regulation of social protection in Russia and the EAEU countries. In Russia, Armenia and Azerbaijan, social legislation is not codified. While in Kazakhstan and Turkmenistan, the social Code and the Code of protection of the population have been adopted and are functioning, respectively. It can be argued that there is a tendency aimed at systematization of social legislation. This makes it possible to solve most of the problems in the field of legal regulation of social protection, including in the field of activity of the employer's personnel services. To optimize legal regulation, it is necessary to develop a Social Code, where, among other things, all types of social security will be systematized and the legal status of the employer in this area will be clearly defined. Employers can already build a personnel policy aimed at reducing social risks.

LABOUR DISPUTES

Zhizherina Yu.

Jurisprudence: payment of overtime work, work in weekend and holidays 752

The review presented court decisions on disputes over overtime pay, weekend work and public holidays.

QUESTION-ANSWER

You asked... We answer 760

How to properly arrange a absenteeism after the employee did not go to work? This and other questions are answered by experts from the Legal Consulting Service «Garant.»



DOI 10.33920/pol-2-2312-01

УДК 340.5; 349.2.222

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНА ИЗ ГАРАНТИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Скачкова Галина Семеновна, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданского права и процесса, ЧОУВО «Юридический институт» (Санкт-Петербург), г. Санкт-Петербург, Россия
E-mail: gskachkova@mail.ru

В настоящей статье рассмотрены национальные цели развития России, на достижение которой направлена принятая в 2021 г. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. Показано, что при многообразии форм реализации принципа свободы труда именно трудовой договор наиболее полно демонстрирует возможность достижения национальной цели «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство». Это возможно только при условии соблюдения прав и обязанностей сторон отношений в сфере труда, что в современной России становится одной из гарантий обеспечения ее национальной безопасности. А такие гарантии в России для работающих граждан может предоставить в полной мере лишь работа по трудовому договору.

Ключевые слова: национальные цели развития, стратегия безопасности, свобода труда, самозанятые, гражданско-правовой договор, трудовой договор.

OBSERVANCE OF THE RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE PARTIES TO LABOR RELATIONS AS ONE OF THE GUARANTEES OF ENSURING THE NATIONAL SECURITY OF RUSSIA

Skachkova G.S.

This article examines the national development goals of Russia, which is aimed at achieving the National Security Strategy of the Russian Federation adopted in 2021. It is shown that with the variety of forms of implementation of the principle of freedom of work, it is the employment contract that most fully demonstrates the possibility of achieving the national goal of «decent, effective work and successful entrepreneurship». This is possible only if the rights and obligations of the parties to labor relations are respected, which in modern Russia is becoming one of the guarantees of ensuring its national security. And such guarantees in Russia for working citizens can only be fully provided by work under an employment contract.

Keywords: national development goals, security strategy, freedom of work, self-employed, civil law contract, employment contract.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ

Как сказано в Преамбуле Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О Национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», «в целях осуществления прорывного

развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также раскрытия таланта каждого человека» определены на-

циональные цели развития России на период до 2030 г.

Относительно национальной цели «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» установлен такой целевой показатель, характеризующий ее достижение к 2030 г., как «увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 млн. человек».

На достижение национальной цели с учетом указанного целевого показателя направлена и Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная Указом Президента РФ от 02.07.2021 № 400.

Это — первый в истории современной России документ стратегического планирования, в котором развитие человеческого потенциала названо первостепенным национальным интересом и стратегическим национальным приоритетом, основанном на неразрывной взаимосвязи и взаимозависимости национальной безопасности России, ее социально-экономического развития. При этом настоящая Стратегия является базовым документом стратегического планирования, определяющим национальные интересы и стратегические национальные приоритеты России, цели и задачи государственной политики в области обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития России на долгосрочную перспективу¹.

Государство должно осуществлять охрану и защиту прав и свобод человека, тем самым их обеспечивая. А органы государственной власти обязаны реализовывать, гарантировать, защищать права и свободы человека и гражданина в рамках компетенции каждого из органов, исходя из положений ч. 1 ст. 37 Конституции РФ о закреплении права каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1].

Реализовать принцип свободы труда можно в различных формах, в числе которых возможно заключение различных договоров — как трудовых, так и гражданско-правовых, получить статус самозанятого или ИП, поступить на государственную службу, на военную либо иную службу с присвоением воинских (специальных) званий, быть членом крестьянского (фермерского) хозяйства и т.д.

Реализовать принцип свободы труда можно в различных формах, в числе которых возможно заключение различных договоров — как трудовых, так и гражданско-правовых, получить статус самозанятого или ИП, поступить на государственную службу, на военную либо иную службу с присвоением воинских (специальных) званий, быть членом крестьянского (фермерского) хозяйства и т.д.

Количество работающих в России является одним из важнейших показателей экономического развития страны, влияющим на уровень занятости и социальную стабильность. Согласно последним данным на 2023 г., в России работает около 74 млн чел. Это число включает в себя всех трудоспособных граждан, в том числе занятых по основному месту работы и тех, кто официально зарегистрирован как самозанятый. По прогнозам экспертов, к концу 2023 г. количество работающих в России может достичь отметки в 76 млн чел., что связано с увеличением числа вакансий на различных предприятиях и в различных сферах деятельности.

В числе важных факторов роста числа работающих называют улучшение условий труда, в том числе повышение заработной платы и социальных гарантий, что должно стимулировать людей искать работу и повышать профессиональную подготовку (квалификацию). Весьма важным условием для этого является также поддержка предпринимательства и стимулирование создания новых рабочих мест [2].

Реализации на практике всего выше сказанного будет способствовать и вступление в силу с 1 января 2024 г. большинства положений нового закона о занятости — Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», называющего в ст. 3 перечень лиц, считающихся занятыми по законодательству РФ.

Так, согласно ст. 3 данного Закона занятыми являются граждане:

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

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

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

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

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, пребывающие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне»;

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

8) являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций;

9) являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Остановимся на некоторых из форм занятости граждан, учитывая их роль на рынке труда современной России.

Как следует из сборника Росстата «Социально-экономическое положение России» за январь–июнь этого года, за последний год в России выросло число работников, которые трудятся по договорам гражданско-правового характера (далее: ГПХ). Доля таких лиц в общем числе замещенных рабочих мест (без учета занятости на малых предприятиях) почти достигла показателя 2021 г.

Так, по данным Росстата, в мае 2023 г. по договорам ГПХ работали 1,1 млн чел. — 3,2% всех занятых лиц, учтенных Росстатом. За год доля таких лиц, занятых на крупных предприятиях, увеличилась на 0,5 процентного пункта, почти достигнув рекордных значений 2021 г. По сравнению с маем 2022 г. их доля возросла на 170 000 чел. [2]

Больше всего по ГПХ работали только в конце 2021-го — 3,5% всех занятых лиц, учтенных Росстатом.

Чаще всего работают по ГПХ в таких сферах, как: финансы и страхование — 255 000 чел.; розничная торговля — 120 000 чел.; информация и связь — 147 000 чел.; образование — 120 000 чел.; здравоохранение — 100 000 чел.

Особенно заметен рост в розничной торговле: более чем в 4 раза за год [3].

Прирост найма по договорам ГПХ специалисты объясняют разными причинами. Так, в России после увольнения в условиях пандемии ощущалась нехватка рабочих рук и работодатели стремились нанять специалистов хотя бы на неполный рабочий день. В то же время лица, работающие по договорам ГПХ, наиболее удобны для работодателя по сравнению с теми, кто работает по трудовым договорам: процедура увольнения по Трудовому кодексу РФ от 30 декабря 2001 г. (далее: ТК РФ) довольно сложна, работники зачастую по любому сомнительному поводу идут в суд, да и судебная практика по некоторым вопросам социально-трудовых отношений бывает более благосклонна к работникам...

Если раньше работодатели предпочитали оформлять договора ГПХ, надеясь сэкономить на фонде оплаты труда, то с 2023 г. это уже не так актуально: сейчас работодатели обязаны уплачивать за работающих по договорам ГПХ, предметом которых являются выполнение работ или оказание услуг, такой же объем страховых взносов, как и за остальных работников (См.: Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; постановление Правительства РФ от 15.12.2022 № 2310 «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обя-

зательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

ДОГОВОРЫ ГПХ

В условиях дефицита кадров во многих отраслях экономики работодатели стали нанимать работников по договорам ГПХ для решения отдельных задач: договоры ГПХ в большей степени подходят для тех лиц, которых привлекают для выполнения конкретных заказов. Такие договоры заключают, например, фрилансеры, представители творческих профессий, оказывающие заказчику разовые услуги или услуги с определенной периодичностью [4].

Но, как известно, постоянный совместный труд не может быть так оформлен: ст. 19.1 ТК РФ прямо запрещает заключать гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем.

Поэтому согласно ч. 4 ст. 5.4 Кодекса РФ об административных правонарушениях уклонение от оформления трудового договора или использование вместо него гражданско-правового договора влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5000 до 10 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.

При этом совершение указанных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5000 руб.; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 30 000 до 40 000 руб.;

на юридических лиц — от 100 000 до 200 000 руб.

В Минтруде России поясняют, что если между работником и работодателем заключен гражданско-правовой договор, работнику необходимо обратиться в Роструд, где помогут восстановить его права. Восстановление трудовых прав работника возможно и через суд, но признать уже разорванные гражданско-правовые отношения трудовыми можно только в судебном порядке, отмечают в Минтруде России. Такой же позиции придерживаются и в Международной организации труда (МОТ). Как объяс-

няет главный специалист по международным трудовым нормам и трудовому праву Бюро МОТ в Москве Лео Сиббел, «если гражданско-правовой договор заключается при наличии трудового правоотношения, то это не только лишает работников полагающейся им защиты, но и является актом недобросовестной конкуренции. Государства — члены МОТ в таких случаях должны принимать надлежащие меры, в том числе профилактические и правоприменительные, а также взыскания и санкции с целью недопущения ухода от налогов, выплаты социальных взносов, а также несоблюдения требований соответствующих законов и подзаконных актов» [5].

Работодатели, пытаясь завуалировать под ГПХ постоянные трудовые отношения, официально не принимают работников в штат, однако это очень рискованная практика, которую легко вскрыть. Вместе с тем нельзя не отметить, что с учетом последствий пандемии, когда все больше людей смогли работать удаленно, эта дополнительная гибкость стала очень востребованной. Поскольку с учетом объективной реальности такая форма отношений будет развиваться и дальше, то, представляется, что при условии правильного управления рисками как для работодателя, так и для самого работника, может потребоваться внесение дальнейших изменений в законодательство РФ [6].

По мнению юристов, «сделать эту категорию контрактов более привлекательной могли изменения в подходах к обязанностям работодателей — компаниям не нужно вести воинский учет таких сотрудников, и их проще уволить»... По законодательству РФ компании обязаны вести воинский учет только тех работников, с которыми у них заключен трудовой договор. До сентября 2022 г. 95% российских работодателей не делали этого вообще и во время частичной мобилизации столкнулись с проверками и

Работодатели, пытаясь завуалировать под ГПХ постоянные трудовые отношения, официально не принимают работников в штат, однако это очень рискованная практика, которую легко вскрыть. Вместе с тем нельзя не отметить, что с учетом последствий пандемии, когда все больше людей смогли работать удаленно, эта дополнительная гибкость стала очень востребованной. Поскольку с учетом объективной реальности такая форма отношений будет развиваться и дальше, то, представляется, что при условии правильного управления рисками как для работодателя, так и для самого работника, может потребоваться внесение дальнейших изменений в законодательство РФ.



штрафами. Переводя сотрудников на договоры ГПХ, работодатели стремятся обезопасить себя, сняв с компании ответственность за уведомление такого работника в случае прихода ему повестки, а также не получить штрафы на должностных лиц компании за нарушение законодательства об учете, контроль за соблюдением которого, очевидно, будет только усиливаться» [7].

Некоторая «легкость» в оформлении трудовых отношений по договорам ГПХ, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), сопровождается, как известно, не меньшей «легкостью» в прекращении таких договоров, при отсутствии дополнительных гарантий для занятых по ним лиц... Об этом не стоит забывать тем гражданам, которые не желают трудиться с соблюдением трудовой дисциплины, а хотят быть самостоятельными и никому не подчиняться.

Чтобы сократить свои издержки, предприниматели при использовании труда других лиц предпочитают переходить в альтернативные режимы применения труда (ИП и самозанятость).

Так, в стране отмечается рост общего числа индивидуальных предпринимателей (ИП). Как пишут «Известия» со ссылкой на данные Федеральной налоговой службы (ФНС), общее количество ИП, в том числе и россиян, к июню 2023 г. достигло 431 000 чел. Это на четверть больше, чем за аналогичный период прошлого года: тогда с января по июнь 2022 г. было зарегистрировано 342 000 ИП. Об этом сообщает «Рамблер» [8].

Регулирование труда работников, работающих у работодателей — физических лиц, имеет особенности, установленные гл. 48 ТК РФ.

Если работодатель является ИП, то он не обязан соблюдать сроки уведомления работников о предстоящем сокращении, если только такие сроки не предусмотрены в трудовых договорах. Работникам, работающим у физических лиц, включая ИП, гарантии, закре-

пленные ТК РФ, не предусмотрены. Для таких работников применяется ст. 307 ТК РФ, декларирующая, что сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем — физическим лицом, в том числе ИП.

В России одной из тенденций последних лет на рынке труда является рост самозанятости. Все больше граждан выбирают путь предпринимателя, открывают свое дело или занимаются свободной профессией. Это позволяет людям быть более гибкими и независимыми, а также создает новые рабочие места и способствует экономическому развитию регионов страны. Становление электронной коммерции и развитие технологий позволяют людям работать на удаленных позициях или вести собственное дело онлайн. Это открывает новые возможности для трудоустройства различных категорий граждан, позволяя увеличить экономическую активность определенных слоев населения, особенно представителей молодого поколения, при активном использовании ими современных технологий [9].

Но относительно труда самозанятых тоже «не все так гладко», как хотелось бы.

Статус самозанятого появился в России с принятием Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»».

Простая система регистрации с использованием льготного налогового режима (налог в 4–6% от дохода), без бухгалтерской отчетности позволяет самозанятому хорошо зарабатывать и откладывать средства на «черный день». Если в 2022 г. число самозанятых составляло около 6 млн чел., то в 2023 г., по данным ФНС, их число увеличилось до 8 млн чел. [10]

Статус самозанятого появился в России с принятием Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»». Простая система регистрации с использованием льготного налогового режима (налог в 4–6 % от дохода), без бухгалтерской отчетности позволяет самозанятому хорошо зарабатывать и откладывать средства на «черный день». Если в 2022 г. число самозанятых составляло около 6 млн чел., то в 2023 г., по данным ФНС, их число увеличилось до 8 млн чел.

Однако самозанятые, в отличие от наемных работников, не имеют никаких социальных гарантий. При этом лишь 3% самозанятых платят страховые взносы в Социальный фонд России, что не позволит 97% самозанятых иметь право на получение страховой пенсии: у Социального фонда России в отношении таких лиц не будет в будущем никаких обязательств. Поэтому самозанятый сможет получать в дальнейшем лишь социальную пенсию в виде минимального размера оплаты труда в субъекте РФ.

Таким образом, работа по договорам ГПХ и в качестве самозанятого, у работодателей-физических лиц сопряжена с определенными рисками для лиц, работающих в таком качестве.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Основные права и обязанности сторон трудовых отношений — работодателя и работника в связи с заключением трудового договора установлены ТК РФ.

«Работник» и «работодатель» — официальные юридические термины, применяемые в законодательстве РФ о труде и обозначающие лиц, которые являются сторонами трудовых отношений. Согласно ст. 20 ТК РФ работодателем может быть как организация, т.е. юридическое лицо, так и физическое лицо в статусе индивидуального предпринимателя (ИП) или без такового, когда речь идет о физических

лицах, которые привлекают работников для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (гл. 48 ТК РФ). Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Обретение такого статуса у сторон трудовых отношений приводит к появлению определенных прав и обязанностей — как со стороны работника (ст. 21 ТК РФ), так и со стороны работодателя (ст. 22 ТК РФ).

По общему правилу, трудовые отношения в нашей стране возникают чаще всего на основании трудового договора (ч. 1 ст. 16 ТК РФ), в основе которого лежит простая договоренность сторон. Хотя трудовые отношения могут возникать на основании трудового договора и при наличии дополнительных обстоятельств, перечисленных в ч. 2 ст. 16 ТК РФ и раскрываемых затем в ст. 17–19.1 ТК РФ.

Как сказано в абз. 1 ч. 2 ст. 16 ТК РФ, случаи и порядок, когда трудовые отношения могут возникать не только на основании трудового договора, установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации. Весьма важным в этой связи является указание в ч. 4 ст. 16 ТК РФ, что при фактическом допущении физического лица к работе с ведома (по поручению) работодателя или его представителя трудовые отношения считаются установленными, даже если стороны не оформят в дальнейшем письменный договор, как того требует ст. 67 ТК РФ².

Такие случаи и порядок относительно особенностей возникновения некоторых трудовых отношений установлены в абз. 2–8 ст. 16 ТК РФ, с раскрытием затем некоторых из них в статьях 17–19.1 ТК РФ.

Согласно ТК РФ трудовые отношения могут возникать на основании тру-

договора при наличии дополнительных обстоятельств в результате:

- избрания на должность (абз. 1 ч. 2 ст. 16; ст. 17);
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (абз. 1 ч. 2 ст. 16; ст. 18);
- назначения на должность или утверждения в должности (абз. 1 ч. 2 ст. 16; ст. 19);
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральными законами органами в счет установленной квоты (абз. 6 ч. 2 ст. 16);
- судебного решения о заключении трудового договора (абз. 7 ч. 2 ст. 16; ст. 19.1);
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, трудовыми отношениями (абз. 8 ч. 2 ст. 16; ст. 19).

Представляется, что об установленных уставом (положением) организации случаях и порядке идет речь, когда трудовые отношения могут возникать не только на основании трудового договора, но и 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 — ч. 3 ст. 16 ТК РФ.

Следовательно, физическое лицо обретает официальный статус работника, а его наниматель становится работодателем, со всеми вытекающими из этого правами и обязанностями, гарантиями и компенсациями. Зарплата и другие доходы по трудовому договору будут облагаться в соответствии с законодательством РФ налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами.

Происходящие в последние годы изменения в российском законодательстве не могли не оказать влияния

и на правовое регулирование отношений в сфере труда.

В ТК РФ последовательно реализуется дифференцированный подход к регулированию трудовых отношений различных категорий работников. И если в прежних кодексах это было связано, главным образом, с установлением особенностей регулирования труда женщин и молодежи, охраны труда отдельных категорий работников в особых его условиях, то в ТК РФ нормы о дифференциации получили свое дальнейшее развитие.

Дифференциации в трудовом праве посвящен содержащийся в Части IV ТК РФ Раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», раскрывающий в 23 главах некоторые особенности правового статуса ряда категорий физических лиц, выступающих не только в качестве работников, но и работодателей. Тем самым на законодательном уровне закреплена специфика их правового статуса в качестве сторон трудовых отношений, не ограниченная правами и обязанностями, перечисленными в статьях 21 и 22 ТК РФ и касающимися всех лиц, работающих по трудовому договору независимо от его вида и срока действия.

В 2021-2022 гг. радикальным изменениям подверглись разделы ТК РФ о защите трудовых прав и свобод, включающие в себя обновленные правовые нормы об осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, путем уточнения функций уполномоченных на то органов в целях наиболее полной реализации законодательно установленных принципов их деятельности.

Значительно изменился в последнее время раздел ТК РФ об охране труда, в котором уточнены права и обязанности работника и работодателя, направленные на обеспечение гарантий прав работников на труд

Значительно изменился в последнее время раздел ТК РФ об охране труда, в котором уточнены права и обязанности работника и работодателя, направленные на обеспечение гарантий прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, с функционированием службы охраны труда у работодателя, созданием комитетов (комиссий) по охране труда.

в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, с функционированием службы охраны труда у работодателя, созданием комитетов (комиссий) по охране труда. Особо подчеркнута, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда осуществляется за счет средств бюджетного финансирования (федерального, регионального, местного), с возможностью добровольных взносов организаций и физических лиц. При этом работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Поэтому, представляется, что достижение национальной цели «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» возможно только при условии соблюдения прав и обязанностей сторон отношений в сфере труда, что в современной России становится одной из гарантий обеспечения ее национальной безопасности.

А такие гарантии для работающих граждан может предоставить в полной мере лишь работа по трудовому договору.

Библиографический список

1. Тенденции и новации в регулировании трудовых отношений в современных экономических условиях: Монография / Под ред. А.В. Буяновой, М.О. Буяновой. — М.: Прометей, 2023. С. 11.
2. Сколько работающих в России на 2023 год // URL: <https://babytoday.ru/skolko-rabotayushhix-v-rossii-na-2023-god> (дата обращения: 18.12.2023).
3. Елков О. В России выросло число со-трудников, работающих по гражданско-правовым договорам // Деловой Петербург. 4 августа 2023 г.
4. Мануйлова А. Трудовое непостоянство // Коммерсантъ. 4 августа 2023 г.
5. Дуэль А. Почему сотрудников стали переводить на гражданско-правовые договоры // Российская газета. 20 июня 2020 г.
6. Трудовое непостоянство. В РФ выросло число работающих по гражданско-правовым договорам. Комментарий Анны Ивановой для «Коммерсантъ» // URL: <https://bgplaw.com/comments/trudovoe-nepostoyanstvo-kommentariy-anny-ivanovoy-dlya-kommersant>?ysclid=lpqyt9z2c89359474 (дата обращения: 17.12.2023).
7. Мануйлова А. Указ. соч. С. 2.
8. С начала 2023 года в России зарегистрировались 18,6 тыс. иностранных ИП // URL: https://realnoevremya.ru/news/283008-inostrannye-predprinimateli-stali-v-dva-raza-chasche-registrirovatsya-v-rf?utm_source=rfinance (дата обращения: 18.12.2023).
9. Тенденции последних лет // Сколько работающих в России на 2023 год // URL: <https://babytoday.ru/skolko-rabotayushhix-v-rossii-na-2023-god> (дата обращения: 18.12.2023).
10. Чуприн В. Копи пенсию смолоду // Московский комсомолец. 2 ноября 2023 г.

¹ Среди действовавших до этого документов стратегического планирования нельзя не назвать Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 г. от 29 сентября 2018 г. № 8028п-П13 (Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»), направленные на реализацию положений Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Собрание законодательства РФ. 2018. № 20. Ст. 2817), определявшие вплоть до следующего года цели, основные задачи и приоритеты деятельности Правительства РФ по осуществлению прорывного научно-технологического и социально-экономического развития.

² В п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6) особо указано на то, что «если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

**Реклама
Издательства**

DOI 10.33920/pol-2-2312-02

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Прасолова Инна Анатольевна, канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета 656049, г. Барнаул, пр. Ленина, д. 61
E-mail: inna_prasolova@mail.ru

Василенко Юлия Евгеньевна, магистрант юридического института Алтайского государственного университета, 656049, г. Барнаул, пр. Ленина, д. 61
E-mail: vasilenkojulia77@gmail.com

Институт рабочего времени является неотъемлемой составляющей системы трудового права российского государства. Наличие норм, предусматривающих предельную продолжительность рабочего времени, а также гарантии по его установлению и использованию представляют собой некий индикатор, показывающий уровень развития общества. Происходящие на сегодняшний день изменения в мировой экономике приводят к все большему распространению нетипичных форм занятости. Как следствие, трудовое право претерпевает значительные изменения, порождая новые особенности правового регулирования трудовых отношений. Так, ключевой особенностью рабочего времени дистанционных работников является возможность его самостоятельного распределения работником. В статье авторы анализируют некоторые проблемы, возникающие в сфере правового регулирования рабочего времени дистанционных работников, правоприменительную практику, а также предлагают пути совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: рабочее время, дистанционная работа, сверхурочная работа, сокращенное рабочее время.

THE FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WORKING HOURS

Prasolova Inna, Vasilenko Julia

The institute of working time is an integral part of the system of labor law of the Russian state. The presence of standards providing for maximum working hours, as well as guarantees for its establishment and use, represent a certain indicator showing the level of development of society. Today's changes in the global economy are leading to an increasing spread of atypical forms of employment. As a result, labor law is undergoing significant changes, giving rise to new features of the legal regulation of labor relations. For example, the key feature of the working hours of remote workers is the possibility of its independent distribution by the employee. In the article, the authors analyze some problems arising in the field of legal regulation of the working hours of remote workers, law enforcement practice, and also offer ways to improve labor legislation in this area.

Keywords: working time, remote work, overtime work, reduced working time.

Институт рабочего времени является одним из основных в трудовом праве, поскольку он реализует важнейшую конституционную гарантию. Согласно п. 5 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на отдых, а работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В свою очередь Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) с целью реализовать данную гарантию в ч. 2 ст. 91 устанавливает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Помимо этого, ч. 4 ст. 91 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Данная обязанность, поскольку ТК РФ не установлено иное, распространяется и на трудовые отношения с дистанционным работником.

Однако рабочее время дистанционного работника регулируется также специальными нормами. Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Далее ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ уточняет, что, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Таким образом, из анализа вышеуказанной нормы можно сделать вывод, что по общему правилу дистанционному работнику устанавливается режим рабочего времени, как и любому другому сотруднику. В тех же случаях, когда время начала и окончания рабочего дня для дистанционного работника не определено, он самостоятельно определяет режим рабочего времени (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-5612/2021). Следовательно, такой дистанционный работник самостоятельно определяет рабочие и выходные дни, начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов в работе. В юридической литературе многие ученые указывают на недостатки подобной позиции законодателя.

О.А. Кожевников и М.В. Чудиновских отмечают неясность того, как удаленный работник будет доказывать наличие сверхурочной работы, работы в ночное время, а также в выходные и праздничные дни [1]. Помимо этого, сложно будет определить, кто является инициатором сверхурочной работы, если работник самостоятельно планирует свой рабочий день. По общему правилу, если работник задерживается на работе по собственной инициативе, то такая работа сверхурочной не является (Определение третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.12.2021 по делу № 88-20199/2021).

Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Эксперт государственной инспекции по труду О.А. Батышева отмечает, что в отношении тех дистанционных работников, которые самостоятельно определяют режим своего рабочего времени и времени отдыха, на практике не возникает необходимости повышенной оплаты труда за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Ростовской области, 2015 [2]). Вероятнее всего, такая ситуация в практике государственной инспекции по труду обусловлена тем, что работники просто не обращаются с соответствующими жалобами.

А.М. Лушников провел анализ зарубежного опыта в вопросах оплаты дистанционным работникам сверхурочной работы, а также работы в ночное время. Им был сделан вывод, что в некоторых странах мира на удаленных сотрудников не распространяются определенные трудовые гарантии. Например, в Чили в отношении дистанционных работников не действует норма об ограничении рабочего времени, а в Финляндии и Швеции удаленным сотрудникам не оплачивают сверхурочную работу [3]. Однако в российском трудовом законодательстве подобные нормы-изъятия отсутствуют. В связи с чем дистанционный работник имеет право на оплату сверхурочной работы, а также работы в выходные и праздничные дни. Вопрос только в том, сможет ли он доказать свое право на соответствующие выплаты.

Т.Ю. Коршунова справедливо отмечает проблематичность в определении фактически отработанного времени дистанционным работником [4]. Работодатели в большинстве случаев не заинтересованы фиксировать сверхурочную работу и, как следствие, не издадут соответствующий приказ (Определение Судебной коллегии по гражданским де-



лам Воронежского областного суда от 26.03.2019 по делу № 33-996/2019).

В случае возникновения спора удаленному сотруднику придется самостоятельно доказывать факт выполнения своих трудовых обязанностей в определенный промежуток времени (Решение Ракитянского районного суда Белгородской области от 03.11.2017 г. по делу № 2-238/2017).

В судебной практике сформировался примерный перечень доказательств, с помощью которых можно подтвердить наличие переработок. В частности, нередко анализируются таблицы учета рабочего времени (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2019 г. по делу № 33-50256/2019). Как уже было отмечено выше, обязанность работодателя вести учет рабочего времени распространяется, в том числе, и на дистанционных работников. Судебная практика подтверждает, что в некоторых случаях добросовестные работодатели осуществляют учет рабочего времени удаленных сотрудников надлежащим образом (Решение Демского районного суда г. Уфы от 29.07.2020 по делу № 2-818/2020).

Помимо этого, суды также зачастую принимают во внимание показания свидетелей (Апелляционное определение Курганского областного суда от 01.11.2018 по делу № 33-3260/2018), однако дистанционные работники, как правило, не работают в коллективе. Как следствие, поиск свидетелей представляется затруднительным.

Проще всего доказать наличие сверхурочной работы тем сотрудникам, у которых учет отработанного времени ведется с помощью специальных технических программ (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.03.2019 по делу № 33-3293/2019).

Сложности на практике при установлении сверхурочной работы, а также работы в выходные и праздничные дни дистанционных сотрудников возникают и по причине отсутствия

временных границ взаимодействия между работником и работодателем. Данная проблема обсуждается достаточно давно, как среди ученых, так и на уровне законодателя.

В судебной практике сформировался примерный перечень доказательств, с помощью которых можно подтвердить наличие переработок. В частности, нередко анализируются таблицы учета рабочего времени (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2019 г. по делу № 33-50256/2019). Как уже было отмечено выше, обязанность работодателя вести учет рабочего времени распространяется, в том числе, и на дистанционных работников.

В 2020 г. был разработан проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», который в своей первоначальной редакции косвенно предусматривал право дистанционного работника не быть постоянно на связи. Предлагалось дополнить ст. 312.4 ТК РФ следующей частью: «если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом в порядке, предусмотренном настоящей главой, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции». Также предлагалось закрепить право дистанционных работников не отвечать на запросы работодателей во время отдыха для тех сотрудников, чье рабочее время было установлено работодателем.

Впоследствии из всего предложенного была введена лишь норма ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ, согласно которой вре-

мя взаимодействия дистанционного работника с работодателем включает в рабочее время. Однако в судебной практике можно встретить примеры, когда суд указывал в мотивировочной части решения приведенные выше формулировки из законопроекта, которые были впоследствии не одобрены к принятию. (Решение Пресненского районного суд г. Москвы от 19.08.2022 по делу № 2-6282/2022). В такой ситуации можно сделать вывод, что, хотя многие предлагаемые нормы были отклонены, они повлияли на формирование судебной практики. Как следствие, на сегодняшний день суды все же признают за дистанционным работником право не быть круглосуточно на связи с работодателем.

На сегодняшний день Государственная инспекция труда рекомендует работодателям ограничивать свободу удаленных сотрудников в определении своего рабочего режима во избежание дальнейших споров на практике. В частности, предлагается официально устанавливать, какие дни у дистанционных работников считаются выходными, а какие рабочими.

Помимо этого, законодатель оставил без внимания положения ст. 94 ТК РФ, которая устанавливает право отдельных категорий работников на сокращенный рабочий день. Не совсем ясно, как данное право будет реализовываться в случае с дистанционными работниками.

Представляется возможным дополнить ст. 312.4 ТК РФ нормой, обязывающей работодателей устанавливать конкретный режим рабочего времени для всех категорий работников, указанных в ст. 94 ТК РФ. Такая норма позволила бы отследить практическую реализацию права указанных работников на сокращенный рабочий день в рамках дистанционной занятости.

На сегодняшний день Государственная инспекция труда рекомендует

работодателям ограничивать свободу удаленных сотрудников в определении своего рабочего режима во избежание дальнейших споров на практике. В частности, предлагается официально устанавливать, какие дни у дистанционных работников считаются выходными, а какие рабочими (Государственная инспекция труда в Еврейской автономной области «Порядок расследования несчастных случаев на производстве», 2019 г. [5]).

А. Сорокин отмечает, что добросовестному работодателю зачастую выгодно установить дистанционному работнику конкретный режим рабочего времени [6]. В такой ситуации проще контролировать трудовую дисциплину. Работодатель может без труда привлечь к дисциплинарной ответственности недобросовестного работника и обосновать это с юридической точки зрения (Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22.05.2014 по делу № 2-1156/2014). Более того Э.И. Лескина отмечает — при установлении сотруднику режима рабочего времени «по своему усмотрению» его практически невозможно уволить за прогул [7]. Даже в тех случаях, когда работник не выходил на связь более четырех часов подряд (Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25.05.2015 по делу № 33-7498/2015). Вместе с тем очень важно, чтобы работодатель грамотно установил режим рабочего времени дистанционного работника. Так, если работодатель закрепляет рабочее время и время отдыха в правилах внутреннего трудового распорядка, то дистанционный работник обязательно должен быть ознакомлен с таким документом под роспись. В противном случае его будет нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности (Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 г. по делу № М2-3092/14).

Помимо этого, как показывает практика, работодатель, устанавливая конкретный режим рабочего вре-

мени удаленному сотруднику, обязан обеспечить все необходимые условия для надлежащего выполнения им трудовых обязанностей. В противном случае работника нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за невыполнение работы в указанный срок. В частности, работник может не выполнить задания из-за низкой скорости интернета или неисправного оборудования. По мнению суда, в силу ст. 22 ТК РФ обязанность по обеспечению работника исправным оборудованием лежит на работодателе, в том числе работодатель должен проверять работоспособность модема, с помощью которого осуществляется передача данных. (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20593/2021).

Таким образом можно прийти к выводу, что законодательство в области правового регулирования рабочего времени дистанционных работников еще находится в стадии формирования. Некоторые вопросы остались без внимания при принятии поправок в ст. 312.4 ТК РФ, что усиливает риски недобросовестного поведения с обеих сторон трудовых правоотношений.

Библиографический список

1. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник СПбГУ. 2020. № 3. // cyberleninka.ru [Элек-

тронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/xLFrH> (03.11.2023).

2. Батышева О.А. Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Ростовской области. 2015. // consultant.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/xLWRK> (03.11.2023).

3. Лушников А.М. Нетипичные трудовые правоотношения и защита прав работников // Сборник материалов Второй конференции Ассоциации Юристы за трудовые права / Под ред. Е.С. Герасимовой. СПб., 2008. С. 25.

4. Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. // cyberleninka.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/ufV9Y> (03.11.2023).

5. Государственная инспекция труда в Еврейской автономной области «Порядок расследования несчастных случаев на производстве», 2019 год // git79.rostrud.gov.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/re7wp> (03.11.2023).

6. Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине // Трудовое право. 2015. №11. // base.garant.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/vL4dj> (03.11.2023).

7. Лескина Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4 (121). // elibrary.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/vLCMA> (03.11.2023).



DOI 10.33920/pol-2-2312-03

УДК 349.2

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕХАНИЗМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ (на примере премирования работников)

Кучина Юлия Александровна, доцент кафедры трудового права,
ФГБОУ ВО УрГЮУ имени В.Ф.Яковлева, доцент, кандидат юридических наук
620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21
E-mail: kuchinau@mail.ru

Повышение удовлетворенности трудом и качества трудовой жизни являются результатами эффективной кадровой политики работодателя, реализация которой зависит от справедливого материального стимулирования работников. Автор анализирует проблемы премирования работников с точки зрения индексации заработной платы, а также невыплаты премии или уменьшения ее размера из-за совершения работником дисциплинарного проступка, приходя к выводу, что назрела необходимость в закреплении общих принципов премирования в Трудовом кодексе.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, премии, Конституционный Суд, материальное стимулирование, кадровая политика.

ON THE ISSUE OF IMPROVING THE MECHANISM OF MATERIAL INCENTIVES FOR WORKERS IN ORDER TO IMPROVE THE QUALITY OF WORK LIFE (using the example of bonuses for workers)

Kuchina Ju.A.

Improving job satisfaction and the quality of work life are the results of the employer's effective personnel policy, the implementation of which depends on fair material incentives for employees. The author analyzes the problems of bonuses for employees in terms of indexation of wages, as well as non-payment of bonuses or reduction of their size due to a disciplinary offense committed by an employee, concluding that there is a need to consolidate the general principles of bonuses in the Labor Code.

Keywords: quality of working life, bonuses, Constitutional Court, material incentives, personnel policy.

ВВЕДЕНИЕ

Появившись изначально как характеристика организации, деятельность которой должна помочь работникам удовлетворять потребности через создание механизмов, позволяющих получать полный доступ к процессу

принятия определяющих трудовую деятельность решений, в момент, когда человек в западных странах стал рассматриваться как носитель качеств, позволяющих повышать производительность труда и обеспечить экономический рост при создании условий

для развития трудового потенциала, удовлетворения потребностей и удовлетворенности работой, концепция качества труда жизни не потеряла своей актуальности и по сей день.

В настоящий момент одним из ключевых направлений кадровой политики работодателей в условиях дефицита кадров становится разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение качества трудовой жизни, уровня удовлетворенности работников трудом, что станет свидетельством того, что «система стимулирования и созданные условия трудовой деятельности соответствуют потребностно-мотивационной сфере сотруddников» [1].

ЗНАЧЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Достойное и справедливое вознаграждение за труд считается тем фактором, который определяет трудовую активность человека и влияет на его поведение. Учитывая, что трудовые отношения всегда возмездны, последнее обстоятельство подчеркивает значимость оплаты труда в жизни работника. Можно считать, что она вся в целом выступает в качестве стимула как определенного средства воздействия на работника с целью побуждения к необходимому работодателю поведению.

Вместе с тем выплаты, входящие в состав заработной платы, не имеют равнозначного стимулирующего значения. Приоритет в данном вопросе отдается премиям, обусловленным системой оплаты труда. Несмотря на многодесятилетнюю историю, выплата премий до сих пор порождает трудовые споры, разрешая которые суды нередко действуют по «шаблону», что негативно сказывается на мотивации работников, их вере в справедливость действий работодателя и уровне удовлетворенности трудом, приводящем к работе «спустя рукава».

Главная причина трудовых споров, думается, кроется в нежелании законодателя обеспечивать адекватное

Выплаты, входящие в состав заработной платы, не имеют равнозначного стимулирующего значения. Приоритет в данном вопросе отдается премиям, обусловленным системой оплаты труда. Несмотря на многодесятилетнюю историю, выплата премий до сих пор порождает трудовые споры, разрешая которые суды нередко действуют по «шаблону», что негативно сказывается на мотивации работников, их вере в справедливость действий работодателя и уровне удовлетворенности трудом, приводящем к работе «спустя рукава».

правовое регулирование премиальных выплат, хотя еще в советское время государство уделяло внимание данному вопросу, признавая, что «премии, надбавки и доплаты во многом утратили стимулирующую роль....Все это ведет к снижению заинтересованности рабочих, специалистов и служащих в результатах труда, ... нарушениям установленных соотношений между темпами прироста производительности труда и средней заработной платы, что в конечном итоге сдерживает повышение эффективности общественного производства» (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» (не действует на территории Российской Федерации с 21.02.2020 на основании постановления Правительства Российской Федерации от 03.02.2020 № 80)).

В совместном постановлении Совмина СССР, ЦК КПСС и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115 даже был предусмотрен отдельный раздел «Об усилении стимулирующей роли премий», содержащий как базовые принципы премирования (обеспечение непосредственной связи премий с трудовыми результатами каждого работника и

коллективов бригад и подразделений; переход к начислению премий, как правило, коллективу бригады, структурного подразделения (участка, цеха, отдела) в целом; запрет премирования коллективов и отдельных работников, виновных в ухудшении качества выпускаемой продукции (работ), нарушении технологической дисциплины, несоблюдении стандартов и технических условий, поступлении рекламаций или возврате недоброкачественной продукции, невыполнении договоров поставки и других производственных упущениях), так и особенности выплаты премий в зависимости от категории должности (рядовой работник/руководитель) и отрасли, в которой осуществляет деятельность работодатель.

Современный законодатель принял робкую попытку обратить внимание на материальное стимулирование работников через ст. 144 Трудового кодекса, имевшую первоначальное название «Стимулирующие выплаты»: данная статья давала работодателям право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, а также решать данный вопрос посредством коллективного договора. В 2006 г. содержание данной статьи было изменено и до текущего момента она посвящена системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. За установление заработной платы, а значит, и премий, входящих в ее состав, теперь отвечает только ст. 135 ТК РФ, определяющая, что системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Однако, полагаю, что такого объема нормативного регулирования явно недостаточно. Можно выделить несколько проблем, требующих скорейшего разрешения.

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Во-первых, в обновленной в 2020 г. Конституции в качестве одного из направлений государственной социальной политики обозначено создание условий для повышения благосостояния граждан (ст. 75.1), которые, в том числе, состоят в реализации основных гарантий по оплате труда, к которым, среди прочего, отнесены меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ). Благодаря высказанной в 2017 г. правовой позиции Верховного Суда РФ (Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.04.2017 № 18-КГ17-10) суды стали рассматривать выплату премии как меру, обеспечивающую повышение уровня реальной заработной платы, если это предусмотрено локальным нормативным актом или коллективным договором. Полагаю, что такой подход ущемляет права работников, поскольку заработная плата на основании ст. 129 ТК РФ представляет собой вознаграждение за труд, т.е. работник ее зарабатывает, выполняя показатели премирования. Соответственно, он может их не выполнить, и премия не будет начислена. Если же премия носит гарантированный характер и зависит только от наличия трудовых отноше-



ний, т.е. выплачивается работнику безусловно, то в этом случае она, конечно, может служить способом повышения уровня реального содержания заработной платы, но при этом полностью теряется ее стимулирующий характер. Кроме того, в Трудовом кодексе премия считается также мерой поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и в данном случае не является вознаграждением за труд, а, следовательно, никакого влияния на рост реального содержания заработной платы она не оказывает.

В 2019 г. Верховный Суд РФ несколько скорректировал свою позицию, указав, что работодатели обязаны проводить индексацию заработной платы, а осуществление стимулирующих выплат или увеличение размеров окладов в контексте исполнения требований ст. 134 ТК РФ могут рассматриваться как способы проведения индексации (Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.04.2019 № 89-КГ18-14). Такая корректировка вряд ли будет способствовать повышению качества трудовой жизни российских граждан, поскольку, во-первых, происходит перекалывание обязанности работодателя по повышению заработной платы на плечи работника, который получает премию за свою работу, выполнение трудовой функции, а не потому, что произошел рост потребительских цен на товары и услуги, а, во-вторых, по мнению Верховного Суда, «работодатели, устанавливая механизм индексации заработной платы, вправе определить перечень выплат, подлежащих индексации» [2] (чаще всего им становится должностной оклад), хотя ст. 134 ТК РФ говорит об индексации заработной платы в целом, не деля ее на отдельные выплаты. Если размер премии привязан к окладу, то рост премии очевиден; однако если механизм ее расчета иной, то стимулирующая функция премии может раствориться в результате снижения ее покупательской способности.

УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ НЕВЫПЛАТА В СЛУЧАЕ СОВЕРШЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

Во-вторых, согласно устоявшейся позиции, если работник нарушает дисциплину и данное обстоятельство предусмотрено как условие невыплаты премии в локальном нормативном акте или коллективном договоре, то действия работодателя следует считать правомерными (Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 07.04.2005 № КА05-126, Определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 09.04.2015 № АПЛ15-100, Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2023 по делу № 8Г-2526/2023[88-5101/2023]). Тем не менее заслуживающим внимания является мнение Н.М. Саликовой, полагающей, что «если нарушение трудовой дисциплины никоим образом не повлияло на выполнение производственных показателей (например, работник вследствие опоздания задержался в обеденный перерыв для выполнения работы), уменьшение премии или ее невыплата являются незаконными» [3]. Премия, «привязанная» к дисциплине труда, — премия как мера поощрения и ее применение к работнику является правом работодателя, что напрямую вытекает из ст. 22 ТК РФ. Премия как часть заработной платы — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, т.е. заработная плата должна быть связана с трудовой функцией работника, а не соблюдением им внутреннего трудового распорядка; в последнем случае работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям. Тем не менее в судебных решениях нередко отмечается, что «лишение премии или уменьшение

ее размера не свидетельствует о наложении на работника наказания, а указывает лишь на отсутствие оснований для поощрения такого работника» (Апелляционное определение СК по гражданским делам Калининградского областного суда от 09.08.2023 по делу № 33-3393/2023, Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 22.09.2022 по делу № 33-9073/2022, Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2020 по делу № 8Г-10747/2020[88-11380/2020]).

Премия, «привязанная» к дисциплине труда, — премия как мера поощрения и ее применение к работнику является правом работодателя, что напрямую вытекает из ст. 22 ТК РФ.

Премия как часть заработной платы — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, т.е. заработная плата должна быть связана с трудовой функцией работника, а не соблюдением им внутреннего трудового распорядка; в последнем случае работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

Полагаю, что такой подход упрощает ситуацию, лишая работника права на получение заработной платы в полном размере: каких бы высот он ни достиг в выполняемой работе, насколько бы ни перевыполнил план, у работодателя всегда появляется повод если не лишить, то хотя бы уменьшить размер премии за малейший дисциплинарный проступок, совершенный работником в нарушение внутреннего трудового распорядка. Неслучайно поэтому Минтруд РФ более верным считает установление и выплату премий за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, а не лишение (снижение) в связи с недостатками в работе

и нарушениями дисциплины (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 сентября 2020 г. № 14-2/ОФГ-15428 О премиях).

На отсутствие законодательных гарантий при реализации права на премирование обратила внимание и Царегородская Е.В., обратившаяся в Конституционный Суд РФ в связи с невозможностью добиться справедливости в судах общей юрисдикции. К ней были применены дисциплинарные взыскания 3 сентября 2019 г. и 8 ноября 2019 г. в виде выговора (первый — за непредставление в установленный срок отчета об оказании высокотехнологичной медицинской помощи в клинике офтальмологии за июль 2019 г., второй — в связи с необеспечением пациентов информацией о порядке работы отделений и других служб клиники, превышением должностных полномочий, грубым нарушением медицинской этики в отношении заведующей отделением), после чего работодатель стал выплачивать вплоть до увольнения Царегородской Е.В. 10 августа 2020 г. заработную плату, включающую только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы производил также доплату до минимального размера оплаты труда, т.е. лишил ее права на получение премиальных выплат. Итогом стало признание не соответствующей Конституции ч. 2 ст. 135 ТК РФ «в части, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым — во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов — позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание» (10).

В Постановлении Конституционный Суд РФ предложил руководствоваться определенными правилами при установлении системы премирования с тем, чтобы были обеспечены конституционные гарантии. Речь, в частности, идет о соразмерности между тяжестью и последствиями проступка и размером уменьшения премии; сопоставимости размеров премий с теми, кто достиг показателей и ничего не нарушил, и с теми, кто, достигнув показателей, допустил нарушения дисциплины; дисциплинарный проступок не обязательно должен оказывать негативное влияние на индивидуальные или коллективные результаты труда; размер премий в период действия дисциплинарного взыскания должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки труда работников; затрагиваться дисциплинарным взысканием могут только те выплаты, которые начислены в период применения дисциплинарного взыскания; снижение размера премий не должно приводить к снижению заработной платы более чем на 20%.

Минтрудом РФ был подготовлен законопроект о внесении изменений в часть 2 ст. 135 ТК РФ, который претерпел изменения в процессе общественного обсуждения и теперь предусматривает, что наличие у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания может однократно учитываться при начислении входящих в состав заработной платы премий, определенных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором, за период, в который к работнику было применено дисциплинарное взыскание, но не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (Доработанный текст проекта Федерального закона «О внесении изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» (подготовлен Минтрудом России от 11.08.2023)).

Смысл государственной гарантии в виде ограничения оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137 и 138 ТК РФ) заключается не в том, что с работника всего можно удержать лишь 20% от задолженности перед работодателем (по общему правилу), а в том, что такой максимальный размер возможен лишь при каждой выплате заработной платы, т.е. законодатель предусмотрел рассрочку платежа задолженности с тем, чтобы у работника всегда ежемесячно оставалась часть зарплаты на удовлетворение потребностей.

Однако полагаю, что Минтруд РФ не смог до конца воплотить замысел Конституционного Суда РФ хотя бы потому, что последним была высказана идея о соразмерности между тяжестью и последствиями проступка и размером уменьшения премии, однако Минтруд РФ лишь дословно воспроизвел предложенный временно («в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника») Конституционным Судом 20-ти процентный размер максимально возможного уменьшения зарплаты. Однако смысл государственной гарантии в виде ограничения оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137 и 138 ТК РФ) заключается не в том, что с работника *всего* можно удержать лишь 20% от задолженности перед работодателем (по общему правилу), а в том, что такой максимальный размер возможен лишь *при каждой выплате* заработной платы, т.е. законодатель предусмотрел рассрочку платежа задолженности с тем, чтобы у работника всегда ежемесячно оставалась часть зарплаты на удовлетворение потребностей. В предложенном же Минтрудом РФ варианте работодатель, по сути, теряет право

не выплачивать работнику премию, а сможет только уменьшить ее размер. С одной стороны, думается, это приведет к реализации идеи об увеличении основной части заработной платы, носящей гарантированный характер, и минимизации дополнительной, стимулирующей, что усиливает позицию работников в трудовых отношениях.

Вопрос о соразмерности между тяжестью и последствиями проступка и размером уменьшения премии должен решаться работодателем в каждом конкретном случае по аналогии с выбором дисциплинарного взыскания без установления какой бы то ни было законодательной границы и в случае трудового спора решаться в соответствующем порядке, а в Трудовом кодексе должны быть определены общие принципы премирования работников.

Однако целью трудового законодательства в ст. 1 ТК РФ заявлена защита не только прав и интересов работников, но и работодателей. Если работник совершит серьезный дисциплинарный проступок, а заработная плата не сможет уменьшиться более, чем на 20%, работодатель все равно хотя бы частично, но должен будет выплатить ему премию. Думается, это приведет к тому, что все больше работодателей будет выплачивать премию как меру поощрения, а не часть заработной платы, не устанавливая критерии ее выплаты, что, несомненно, негативно скажется на качестве трудовой жизни работников. Поэтому полагаю, что вопрос о соразмерности между тяжестью и последствиями проступка и размером уменьшения премии должен решаться работодателем в каждом конкретном случае по аналогии с выбором дисциплинарного взыскания без установления какой бы то ни было законодательной границы и в случае трудового спора решаться в соответствующем порядке, а в Трудовом кодексе должны быть определены общие принципы премирования работников.

Таким образом, несомненно, в целях реализации права работников на достойное и справедливое вознаграждение за труд требуется более детальное регулирование правил премирования работников. Представляется, что предложенные принципы, касающиеся разработки показателей и критериев эффективности работы для работников государственных и муниципальных учреждений (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11)), образовательных организаций высшего образования (достижимость, справедливость, измеримость, своевременность, соразмерность, определенность (Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях»)), должны носить универсальный характер и применяться каждым работодателем в целях повышения удовлетворенности трудом, роста производительности труда и повышения качества трудовой жизни работающих граждан.

Библиографический список

1. Пономарева О.Я., Никитина О.Ю. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации// The 2th International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), December 05–06. 2019. С. 68.
2. Дивеева Н.И., Кузьменко А.В., Лаврикова М.Ю. Индексация заработной платы: механизмы реализации работодателями ст. 134 ТК РФ// Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 151.
3. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография. — Екатеринбург, Изд-во УрГЮА, 2003. С. 301.

DOI 10.33920/pol-2-2312-07

УДК 349.2

СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ЦЕЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА ЕС

Цветков Валентин Викторович, преподаватель-исследователь по направлению «Юриспруденция» Санкт-Петербургского государственного университета, главный юрист-консульт ООО «Газпром газификация» Россия, Санкт-Петербург
E-mail: tsvetkov-val@mail.ru

В статье рассмотрены современные тенденции, имеющие место в ЕС и странах Западной Европы, предусматривающие адаптацию трудовой среды к особенностям и потребностям конкретного работника. Также в статье проанализированы легальные и теоретические подходы к пониманию трудовой среды в Российской Федерации и зарубежных странах.

Ключевые слова: трудовое право ЕС, трудовая среда, условия труда.

CREATING A FAVORABLE WORKING ENVIRONMENT AS A LONG-TERM GOAL OF EU LABOR LAW

Tsvetkov V.V.

The article examines current trends to take place in the EU and Western European countries, providing for the adaptation of the working environment to the characteristics and needs of a particular employee. The article also analyzes legal and theoretical approaches to understanding of the working environment in the Russian Federation and foreign countries.

Keywords: EU labor law, working environment, work conditions.

26 апреля 2017 г. Европейская Комиссия приняла пакет документов, состоящий из рекомендации, сообщения, предложения, рабочего документа [1]. И все они связаны с принятием Европейского стандарта (дословный перевод — «столп» от «pillar») социальных прав (European Pillar of Social Rights — ЕССП). Наиболее значимой из всего пакета документа видится рекомендация Комиссии по ЕССП (далее — рекомендация), которая перечисляет сами принципы, и предложение Комиссии «О межведомственной прокламации Европейского стандарта социальных прав» (далее — прокламация).

ЕССП состоит из трех основных разделов: равные возможности и доступ на рынок труда; достойные условия труда; социальная защита и включение. Эти разделы подразделяются на двадцать принципов и продекларированных прав. ЕССП также подводит итог всем действиям институтов ЕС, принятых в рамках Европейской стратегии занятости и «целостного» подхода к занятости.

Цель ЕССП, как указано в п. 12 рекомендации, «служить ориентиром эффективного трудоустройства и социальных достижений в решении текущих и последующих задач, кото-

рые непосредственно направлены на удовлетворение естественных потребностей людей и гарантируют наилучшее принятие и реализацию социальных прав».

Стандарт не имеет обязательной силы, а также не может быть предметом рассмотрения Судом ЕС, а имеет форму рекомендации. Однако межведомственный документ усиливает «мягкую» природу Стандарта, поскольку расценивает его как инструмент дальнейшей политической и правовой деятельности союзных институтов и государств-членов, образуя точку опоры для руководств и адресованных государствам в рамках Европейского семестра рекомендаций.

Стандарт не имеет обязательной силы, а также не может быть предметом рассмотрения Судом ЕС, а имеет форму рекомендации. Однако межведомственный документ усиливает «мягкую» природу Стандарта, поскольку расценивает его как инструмент дальнейшей политической и правовой деятельности союзных институтов и государств-членов, образуя точку опоры для руководств и адресованных государствам в рамках Европейского семестра рекомендаций.

Последний принцип, касающийся трудовых отношений (принцип 10 — здоровая, безопасная и благоприятно адаптированная трудовая среда и защита данных) среди прочего предусматривает весьма любопытное условие: работники имеют право на трудовую среду, адаптированную к их профессиональным потребностям и которая позволит продолжить свое участие на рынке труда (b). С этим принципом все кажется не столь ясным. Разберемся для начала с тем, что вообще понимается под трудовой средой.

ПОНЯТИЕ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Следует заметить, что термин «трудовая среда» (равно как и «рабочая обстановка» от англ. *working environment*)

встречается в трудовом законодательстве некоторых европейских стран и США, в судебных решениях по конкретным делам. Это понятие отсутствует в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Ст. 209 Трудового кодекса РФ определяет понятие только «условия труда» как «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника». В связи с этим возникает вопрос о степени такого влияния. Влияние на здоровье можно констатировать, когда работник получает травму, увечье, заболевание, либо уже имеющиеся заболевания прогрессируют, усугубляется тяжесть течения, появляются дополнительные симптомы.

Но не следует ограничиваться лишь негативным влиянием, поскольку посредством создания благоприятной обстановки влиять можно и в позитивном ключе, к примеру, путем обеспечения работников здоровой пищей на время обедов, создания приятного микроклимата, организация спортивных и фитнес-мероприятий.

Сложность в обоих случаях представляет проведение причинно-следственной связи, поскольку лишь в редких случаях к какому-либо изменению состояния здоровья приводит единственный фактор. Порой созданные работодателем условия труда только дополняют или ускоряют уже имеющуюся тенденцию. Что касается влияния на работоспособность, то отсутствие перегородок между рабочими местами в офисе, к примеру, заставляет слушать весь день громких соседей, что неизбежно приводит к гиперутомляемости и раздражительности. Напротив, практики медитации и кофе брейки смогут поддерживать тонус работников на протяжении рабочего дня.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» подразделяет условия труда на четыре класса: оптималь-

ные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Относимость к тому или иному критерию определяется сочетанием вредных и (или) опасных производственных факторов и их предполагаемым влиянием на работоспособность работника. Соответственно, отечественный законодатель все еще исходит из того, что исполнение трудовой функции в конкретных условиях может принести работнику только вред, а в лучшем случае — никак не скажется на его здоровье и работоспособности.

Защита работника от этих вредных и опасных факторов осуществляется в рамках самостоятельного института охраны труда, который представляет собой «систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия» (ст. 209 Трудового кодекса РФ). Необходимость проведения определенных выше мероприятий обусловлена требованиями охраны труда, которые имеют обязательный характер и устанавливаются преимущественно на федеральном уровне.

Однако все перечисленное регулирование направлено на создание единых правил для всех работников без учета индивидуальных особенностей, на унификацию условий труда и сведение оценки условий труда к каким-либо общим критериям.

В отечественной правовой науке, как правило, понятие «трудовая среда» практически не используется в связи с отсутствием надлежащих легальных дефиниций. Исследователи продолжают традицию отечественного законодателя, оперируя лишь «условиями труда» и охраной труда, оставляя не определенные императивно в законодательстве факторы трудового процесса на усмотрение работодателя.

С.Ю. Головина, рассматривая Концепцию достойного труда, ведет речь

об условиях труда как показателе качества трудовой жизни, а индикатор условий труда — уровень физического и психического комфорта на работе, последний из которых законодательно не определен [2].

Ст. 209 Трудового кодекса РФ определяет понятие только «условия труда» как «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника». В связи с этим возникает вопрос о степени такого влияния. Влияние на здоровье можно констатировать, когда работник получает травму, увечье, заболевание, либо уже имеющиеся заболевания прогрессируют, усугубляется тяжесть течения, появляются дополнительные симптомы.

М.В. Лушникова поддерживает идею закрепления права работников на психологически комфортную трудовую среду и обязанности работодателей «не только не допускать морального преследования работника, но и создать на рабочем месте благоприятную психологическую трудовую среду», что должно входить в институт охраны труда [3].

ПОНЯТИЕ В ЗАРУБЕЖНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Что же понимается под трудовой средой за рубежом?

Международная платформа по развитию трудовых качеств «BetterUp» предлагает определение трудовой среды через совокупность физических факторов (расположение, освещение, пространство), условий труда (включающие в себя требования охраны труда и иные условия, на которые работник согласился) и корпоративной культуры (зачастую не обязательные правила, общие цели, миссия компании) [4].

Обратимся к законодательствам наиболее социально ориентированных стран.

В Дании 16 ноября 2021 г. был принят Акт о трудовой среде, который ставит своей целью «создание безопасной и здоровой физической и психосоциальной рабочей среды, которая всегда соответствует техническому и социальному развитию общества» [5]. Особый акцент уделяется самому процессу выполнения работы (ч. 5), обустройству рабочего места (ч. 6), специальному оборудованию (ч. 7), веществам и материалам (ч. 8). Таким образом, каждый из факторов оценивается на предмет соответствия критерию безопасности и полезности для здоровья работника.

В Норвегии еще 1 января 2006 г. вступил в силу Акт, касающегося трудовой среды, рабочего времени и охраны труда [6]. В самом первом пункте Акта установлена его цель — «обеспечить трудовую среду, которая обеспечивает основу для здоровой и значимой рабочей ситуации, обеспечивает полную безопасность от вредных физических и психических воздействий и всегда имеет уровень благосостояния, соответствующий уровню технологического и социального развития общества».

В целях создания благоприятной трудовой среды предусматривается:

1) обеспечение организационных мер, участия работников и развития (ч. 4.2):

1. Работники и их избранные представители должны быть постоянно информированы о системах, используемых при планировании и выполнении работы. Они должны пройти подготовку, необходимую для ознакомления с этими системами, и принять участие в их разработке;

2. При планировании рабочей деятельности каждого работника необходимо учитывать следующее:

а) должны быть приняты меры, обеспечивающие профессиональное и личное развитие работника посредством его или ее работы;

б) работа должна быть организована с учетом трудоспособности, квалификации, возраста и других условий отдельного работника;

с) упор делается на предоставление работникам возможности самоопределения, влияния и профессиональной ответственности;

д) сотрудникам должна быть предоставлена, насколько это возможно, возможность варьировать и осознавать взаимосвязь между отдельными заданиями;

е) Должны быть предоставлены адекватная информация и обучение, чтобы сотрудники могли выполнять работу, когда происходят изменения, влияющие на их рабочую деятельность;

2) обеспечение психологического климата (ч. 4.3):

1. Работа должна быть организована таким образом, чтобы сохранить целостность и достоинство работников.

2. Должны быть предприняты усилия для организации работы, обеспечивающей возможность контакта и общения с другими работниками предприятия.

3. Сотрудники не должны подвергаться притеснениям или другому неправомерному поведению.

4. Работники должны быть, насколько это возможно, защищены от насилия, угроз и нежелательного напряжения в результате контакта с другими лицами.

3) обеспечение физических факторов (ч. 4.4):

1. Факторы физической рабочей среды, такие как факторы, относящиеся к зданиям и оборудованию, микроклимату в помещении, освещению, шуму, радиации и тому подобное, должны быть полностью удовлетворительными с точки зрения здоровья, окружающей среды, безопасности и благополучия работников.

2. Рабочее место должно быть оборудовано и устроено таким образом, чтобы исключить неблагоприятную физическую нагрузку на работников. Работникам должны быть предоставлены необходимые вспомогательные средства. Должны быть приняты меры для изменения работы и исключения для изменения работы и исключения подъема тяжестей и монотонной повторяющейся работы. При установке

и использовании машин и другого рабочего оборудования необходимо позаботиться о том, чтобы сотрудники не подвергались нежелательной нагрузке в результате вибрации, неудобных рабочих положений и т.п.

4) защита от биологических и химических угроз (ч. 4.5);

5) адаптация ограниченно трудоспособных работников (ч. 4.6).

В этой части достаточно подробно описывается порядок взаимных консультаций представителей работника и работодателя в случае, если трудоспособность работника снижена в результате увечья, травмы, заболевания.

ВЫВОД

Полагаем, что понятие «трудовая среда» необходимо рассматривать как можно более широко, в связи с чем, на наш взгляд, трудовая среда объединяет в себе комплекс факторов и общественных отношений, опосредующих трудовую деятельность работников. В первую очередь трудовая среда включает в себя условия труда, физического и психического плана, вне зависимости от того, подлежат они нормированию или нет.

Эта категория включает в себя как вредные и опасные условия труда, так и освещение и влажность воздуха на рабочем месте, расположение офиса, площадь рабочего пространства, психологический комфорт в коллективе.

Во-вторых, трудовая среда обязательно включает в себя действия работодателя по обеспечению трудовой деятельности работников, которая может проявляться преимущественно в локальном нормотворчестве.

В-третьих, это совместная деятельность работников и работодателей в лице их полномочных представителей (рабочих коллективов, профсоюзных организаций и прочих объединений), направленная на улучшение условий труда в том числе посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

Напомним, ЕССП предписывает, что «работники имеют право на рабочую обстановку, адаптированную к их профессиональным потребностям и которая позволит продолжить свое участие на рынке труда» (ч. 10 b). Полагаем, что Европейский союз предлагает исходить из особенностей каждого работника, поскольку именно рабочее место должно создаваться под конкретного человека, а не работник подстраиваться под конкретное рабочее место. Стандарт, казалось бы, переворачивает сложившееся представление относительно соответствия профессиональных качеств работника занимаемой должности.

В России работодатель анализирует свои потребности, вводит штатные единицы, предусматривает требования к лицам, выполняющим трудовую функцию на конкретной должности и уже подбирает работников на основании их профессиональных качеств применительно к конкретной вакантной должности. Гарантии использования всего потенциала работника, равно как и гарантии его развития, действующим законодательством РФ не предусматриваются.

В России работодатель анализирует свои потребности, вводит штатные единицы, предусматривает требования к лицам, выполняющим трудовую функцию на конкретной должности и уже подбирает работников на основании их профессиональных качеств применительно к конкретной вакантной должности. Гарантии использования всего потенциала работника, равно как и гарантии его развития, действующим законодательством РФ не предусматриваются.

Стандарт же ставит на первое место самого работника с его динамическим потенциалом, которому нужно дать свободу для роста. И уже работодатель должен подстраиваться под

каждого работника, модернизируя рабочую среду, что может включать в себя как рабочее место, так и рабочий коллектив, что на практике труднодостижимо.

Также отдельный интерес вызывает прописанная в норвежском Акте обязанность работодателя принять меры, обеспечивающие профессиональное и личное развитие работника. Указание европейского законодателя на необходимость обеспечения трудовой среды, которая «позволит продолжить свое участие на рынке труда», означает ни что иное как принятие указанных в норвежском Акте мер, но явно не направленных на личное развитие работника. Соответственно, работодатель обязан обеспечивать такому работнику все возможные условия не только для выполнения текущей работы, но и для последующего профессионального роста, что выглядит, конечно, на практике совершенно не реализуемой задачей даже на период прогнозируемого будущего.

Справедливым будет также признать, что Европейский союз в очередной раз не выступает новатором в данном вопросе, а лишь отчасти заимствует отдельные идеи, которые уже получили гораздо большее развитие в праве отдельных государств.

Резюмируя вышесказанное, следует отметить, что в настоящее время наблюдается устойчивая тенденция к формальному закреплению призывов, обращенных к работодателям, по учету особенностей каждого конкретного работника, бережливому обращению к нему, созданию максимально комфортных условий и работающих механизмов по профессиональному и в то же время личностному росту. В настоящее время такие призывы носят сугубо рекомендательный характер, и в этой связи полагаем, что добиться реального

исполнения нормативным обявлением при указанных требованиях будет крайне проблематично.

Библиографический список

1. Commission recommendation on the European Pillar of Social Rights C(2017) 2600 final; Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Establishing a European Pillar of Social Rights. COM(2017) 250 final; Proposal for a Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights. COM(2017) 251 final; Commission staff working document Accompanying. COM(2017) 250 final, SWD(2017) 201 final.

2. Головина С.Ю. От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни // Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : сб. науч. тр. V Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1–2 нояб. 2019 г. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 17.

3. Лушникова М.В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17–20.

4. How to build a healthy workplace environment By Elizabeth Perry May 26, 2023 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.betterup.com/blog/workplace-environments#:~:text=A%20work%20environment%20is%20a,space%2C%20lighting%2C%20and%20location> (дата обращения: 07.11.2023).

5. Working Environment Act / Ministry of Employment Consolidated Act no. 2062 of 16 November 2021 — unofficial version [Электронный ресурс] // URL: <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/> (дата обращения: 07.11.2023).

6. Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). LOV-2005-06-17-62 [Электронный ресурс] // URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62?q=Act%20relating%20to%20the%20working> (дата обращения: 07.11.2023).

DOI 10.33920/pol-2-2312-04

УДК 349.3

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК СВЯЗЬ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Истомина Елена Александровна, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В.Ф. Яковлева, г. Екатеринбург
e-mail: eistomina2011@gmail.com

Федорова Марина Юрьевна, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В.Ф. Яковлева, г. Екатеринбург
e-mail: fmulawkc@mail.ru

Статья посвящена анализу обязательного социального страхования с позиций взаимосвязи трудовой деятельности работника и социальных выплат, которые ему устанавливаются при наступлении социальных рисков. Обоснован вывод о том, что достойный труд обуславливает достойное социальное обеспечение и в значительной мере обеспечивает качество трудовой жизни.

Ключевые слова: достойный труд, обязательное социальное страхование, профилактика социальных рисков, пособия по временной нетрудоспособности, страховые пенсии.

SOCIAL INSURANCE AS A LINK BETWEEN LABOR AND SOCIAL SECURITY

Istomina E.A., Fedorova M.Yu.

The article is devoted to the analysis of compulsory social insurance from the standpoint of the relationship between the employee's work activity and the social benefits that are established for him in the event of the occurrence of social risks. The conclusion is substantiated that decent work determines decent social security and largely ensures the quality of working life.

Keywords: decent work, compulsory social insurance, prevention of social risks, temporary disability benefits, insurance pensions.

Сегодня труд постепенно перестает быть просто работой, приносящей заработок. Много говорится о необходимости обеспечить качество трудовой жизни. Качество трудовой жизни в науке трудового права рассматривают как составляющую более широкой категории — качества жизни.

К примеру, Ю.А. Кучина указывает на необходимость разработки и внедрения в правовое пространство Российской Федерации концепции

качества трудовой жизни как одной из составляющих социальной политики государства и части национального проекта, посвященного качеству жизни российских граждан [1, с. 202]. Много говорят о достойном и эффективном труде. В 2020 г. в Конституцию РФ была внесена ст. 75.1, закрепившая принципы уважения человека труда, обеспечения социального партнерства, экономической, политической и социальной солидарности. Указом



Обязательное социальное страхование как особая организационно-правовая форма защиты работника от социальных рисков позволяет в наибольшей степени учесть специфику осуществляемой им деятельности, ее продолжительность (стаж), ее воздействие на организм и необходимость особых мер защиты.

Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» сформулированы пять национальных целей развития, включая достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство.

Основа этой стратегии была заложена Международной организацией труда. Программа достойного труда стала частью Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой МОТ в 2008 г. Достойный труд определяется в ней как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд — это путь, соединяющий экономические и социальные цели» [2].

Можно говорить о том, что достойный труд — категория многоаспектная. Она включает в себя и базовое право на труд, которое большинство граждан реализует посредством всту-

пления в трудовые отношения, и стабильность этого отношения, и оплату труда, которая должна гарантировать работнику возможность обеспечения себе и семье средств к существованию, и иные права, которые работник реализует в течение своей трудовой жизни. В обеспечение необходимого качества трудовой деятельности вовлечено большое количество субъектов — государство, работодатели, профессиональные союзы.

При этом следует учитывать, что трудовая жизнь индивида, как и жизнь вообще, подвержена различного рода опасностям. Находясь на своем рабочем месте или вне его, человек может заболеть, получить травму. Его близким может потребоваться уход. Он может потерять работу. Обстоятельства, при которых трудящийся может лишиться своего заработка, в науке принято называть социальными рисками. Они многочисленны и «вызывают к жизни» социально-обеспечительные обязательства, в рамках которых государство, признавшее указанные риски как основания социального обеспечения и принявшее на себя соответствующие расходы, предоставляет лицу материальные блага на условиях и в размерах, определенных законом.

Для работающих граждан государством учреждена и функционирует система обязательного социального страхования, которое, согласно Федеральному закону от 16.07.1999 № 165-ФЗ Об основах обязательного социального страхования» понимается как часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование как особая организационно-правовая форма защиты работника от

социальных рисков позволяет в наибольшей степени учесть специфику осуществляемой им деятельности, ее продолжительность (стаж), ее воздействие на организм и необходимость особых мер защиты. Полагаем, что именно в этом случае наиболее логично сочетание «достойный труд — достойное социальное обеспечение». При этом социально-страховое обеспечение в виде компенсации негативных последствий социального риска чаще всего предоставляется в денежной форме в виде различных пенсий, пособий, страховых выплат. Исключение составляет обязательное медицинское страхование, которое выступает универсальной моделью обеспечения всего населения страны (независимо от реализации права на труд) бесплатной медицинской помощью, в связи с чем не отражает специфику правового положения работающих граждан и не показательно в контексте концепции достойного труда. Другие же виды обязательного социального страхования (наряду с практикой корпоративной социальной защиты) лучшим образом иллюстрируют вышеприведенный тезис.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Данный вид социального страхования хронологически выделился первым в современной системе социального страхования — Федеральный закон № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее — Федеральный закон № 125) был принят 24 июля 1998 г. Он обеспечивает наиболее комплексную защиту работников от социальных рисков.

Во-первых, в тесной взаимосвязи с трудовым законодательством обязательное социальное страхование от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обеспечивает управление профессиональными рисками и профилактику рисков социальных. Одним из наиболее значимых разделов Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) является раздел X «Охрана труда», а ст. 2 ТК РФ закрепляет в качестве базового принципа трудового права обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Работодатель вправе, помимо исполнения обязанностей, закрепленных трудовым законодательством в сфере охраны труда (обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов; создание и функционирование системы управления охраной труда; обеспечение соответствия каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; др.), направлять дополнительное финансирование на мероприятия предупреждению и сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Федеральный закон № 125 среди задач указывает обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Работодатель вправе, помимо исполнения обязанностей, закрепленных трудовым законодательством в сфере охраны труда (обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов; создание и функционирование системы управления охраной труда; обеспечение соответствия каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; др.), направлять дополнительное финанси-

рование на мероприятия предупреждению и сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» он может обратиться в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (далее — СФР) с заявлением о возмещении произведенных им расходов на соответствующие цели за счет части уплачиваемых им страховых взносов. Средства могут направляться на приведение уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда; на обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и т.д. Названные мероприятия подразумевают предупреждение социальных рисков, обусловленных нездоровьем, а также риска утраты работы, ведь, если выполняемая работа противопоказана работнику по состоянию здоровья и перевести его на другую работу не представляется возможным, трудовой договор с ним расторгается.

Отметим, что план финансового обеспечения предупредительных мер, который представляется в СФР, может быть составлен как с учетом перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам проведения специальной оценки условий труда, закрепленного в коллективном договоре, так и перечня, утвержденного локальным нормативным актом. Иными словами, в настоящее время, если

в организации отсутствует коллективный договор, указанный перечень может содержаться в акте, принятом работодателем.

Кроме того, отметим принципиальное положение о том, что обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний распространяется именно на лиц, работающих по трудовому договору. В практике Конституционного Суда РФ есть обращения граждан, работающих по договорам гражданско-правового характера и не подлежащих в безусловном порядке страхованию. Они полагают, что такое положение лишает их права на признание застрахованными лицами в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если вышеуказанный договор не возлагает на заказчика обязанность по уплате страховых взносов на данный вид обязательного социального страхования. Иными словами, им не гарантируется полная защита от социальных рисков. Конституционный Суд РФ в связи с этим указал, что положения Федерального закона № 125 создают правовую возможность участия таких лиц в обязательном социальном страховании данного вида на основе оценки степени профессионального риска, которому они будут подвергаться при исполнении конкретных гражданско-правовых обязательств, а также исходя из необходимости достижения *баланса интересов* сторон соответствующего гражданско-правового договора.

На работника же обязательное социальное страхование в полном объеме распространяется с момента заключения трудового договора. Даже в случае аннулирования договора, согласно ст. 61 ТК РФ, 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.

Отметим также, что ч. 3 ст. 1 Федерального закона №125-ФЗ закреплена право работодателя помимо обязательного социального страхования осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования работников, формируя корпоративные модели социальной защиты. Такая возможность весьма актуальна для тех отраслей промышленности, для которых характерна высокая степень профессионального риска. К примеру, Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023–2025 гг. предусмотрено, что работодатели, с учетом финансового состояния организации (предприятия), предоставляют льготы и социальные гарантии сверх установленных законодательством (социальный пакет), в том числе осуществляют дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительное страхование работников от несчастных случаев и иные виды страхования).

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ И В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ

Выплата пособий в связи с временной нетрудоспособностью и в связи с материнством была установлена в нашей стране в 1918 г. 31.10.1918 Совет Народных Комиссаров РСФСР принял Положение о социальном обеспечении трудящихся. Декретом СНК РСФСР от 23.05.1919 был принят Декрет «О порядке выдачи денежных пособий в случаях временной утраты трудоспособности», согласно которому всем трудящимся при временной утрате трудоспособности (при болезни, увечье и в карантине) в течение первых двух месяцев нетрудоспособности

На работника же обязательное социальное страхование в полном объеме распространяется с момента заключения трудового договора. Даже в случае аннулирования договора, согласно ст. 61 ТК РФ, 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.

выплачивался полный заработок, не свыше установленных норм. При беременности и родах полный заработок должен был выплачиваться работнице в течение 6 и 8 недель до родов и в течение 6 и 8 недель после родов за счет Народного Комиссариата Труда.

Иными словами, именно работники традиционно подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Причем Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» закрепляет указанное право безотносительно иных обстоятельств. По существу, действует презумпция «наличие трудовых отношений — наступление страхового случая — назначение пособия».

Безусловно, в настоящее время данное направление обязательного социального страхования распространено и на лиц, работающих по отдельным видам договоров гражданско-правового характера (предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, по договорам авторского заказа, др.). Однако обеспечение пособиями указанной категории граждан осуществляется лишь при условии уплаты за них заказчиками страховых взносов, величина которых за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступил страховой случай, составляет в совокупном размере не менее

Положительное влияние на систему социального страхования в этом смысле оказывает в том числе повышение минимального размера оплаты труда как важнейшего социального стандарта, который в силу прямого конституционного предписания не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 5 ст. 75 Конституции России).

стоимости страхового года. Согласно ч. 3 ст. 4.5 названного Федерального закона она определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на начало финансового года, за который уплачиваются страховые взносы (в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, — с учетом этих коэффициентов) и составляет увеличенные в 12 раз 2,9 процента от размера МРОТ (в 2023 году, соответственно, 5652,22 руб.). Относительно работников такой зависимости закон не закрепляет, хотя и подразумевает ее, устанавливая обязанность работодателя уплачивать взносы.

Пособия по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в значительной степени отражают взаимосвязь труда и социального обеспечения. Пособия увязаны с продолжительностью страхового стажа и заработной платой лица.

Однако, на наш взгляд, в полной мере говорить о том, что в этой сфере «достойный труд порождает право на достойное социальное обеспечение» можно будет лишь тогда, когда уровень компенсации утраченного дохода посредством предоставления пенсий и пособий приблизится к социально приемлемым стандартам потребления. Положительное влияние на систему социального страхования в этом смысле оказывает в том числе повышение минимального размера оплаты труда как важнейшего соци-

ального стандарта, который в силу прямого конституционного предписания не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 5 ст. 75 Конституции России).

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Именно в рамках этого вида страхования учет трудовой деятельности индивида должен проявиться наиболее отчетливо, поскольку пенсионные права формируются в течение всей трудовой жизни работника. Такой учет проявляется и в определении размера индивидуального пенсионного коэффициента, который исчисляется исходя из страховых взносов, уплаченных за него работодателем, и в исчислении страхового стажа лица — как общего стажа, так и специально, названного в Федеральном законе от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» стажем на соответствующих видах работ. Указанный стаж определяет право на досрочную страховую пенсию по старости и является, пожалуй, одним из самых сложных в практике применения.

К примеру, согласно пп.1 п. ст. 30 Закона о страховых пенсиях страховая пенсия по старости назначается (при наличии ИПК не менее 30) мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на работах с вредными условиями труда и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 лет и 15 лет. При этом работа будет засчитываться в стаж на соответствующих видах работ при условии начисления работодателем дополнительных страховых взносов по соответствующим тарифам, а класс условий труда должен соответствовать вредному или опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

Материалы судебной практики демонстрируют, что применение указанных норм права сопряжено с известными сложностями. К примеру, Апелляционным определением Свердловского областного суда от 12.11.2020 г. по делу 3 33-14062/2020 требования истца о включении периодов работы в специальный стаж удовлетворены частично. Период до 17.11.2016 г. включен в специальный стаж, поскольку деятельность истца была подтверждена лицевыми счетами; штатными расписаниями; приказами за 2006–2015 гг.; журналами учета КТ-исследований пациентов; должностной инструкцией заведующего отделением лучевой диагностики; должностной инструкцией врача-рентгенолога, карты специальной оценки условий труда рабочего места заведующего отделением — врача-рентгенолога. Вместе с тем период с 17.11.2016 г. не был включен истцу в специальный стаж, поскольку с этой даты должности заведующего отделением — врач-рентгенолог по результатам специальной оценки условий труда присвоен допустимый класс условий труда (что подтверждено отчетом о проведении СОУТ). Таким образом, работнику следует проявлять интерес к оформлению, а также к изменению трудовых отношений, ведь это может прямо повлиять на его будущее пенсионное обеспечение. В вышеуказанной ситуации работодатель ознакомил работника с результатами специальной оценки условий труда, а работник не выразил несогласия с ними.

ВЫВОДЫ

Безусловно, не все предоставления по обязательному социальному страхованию полностью компенсируют утраченный работником заработок. Государство гарантирует определенный уровень защиты от социального риска, что выражается в виде определенного размера пособия, пенсии, а также установления максимальных и минимальных пределов материальных выплат. Минимальные размеры

играют роль базовых гарантий, как, к примеру, минимальные размеры пособия по уходу за ребенком до полутора лет. Работодатели могут при этом расширять пределы компенсации социального риска, устанавливая в актах

Государство гарантирует определенный уровень защиты от социального риска, что выражается в виде определенного размера пособия, пенсии, а также установления максимальных и минимальных пределов материальных выплат. Минимальные размеры играют роль базовых гарантий, как, к примеру, минимальные размеры пособия по уходу за ребенком до полутора лет.

социального партнерства дополнительные пособия, компенсации, а также льготы своим работникам.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что именно оформленные надлежащим образом трудовые отношения служат предпосылкой для социального обеспечения с учетом специфики труда человека. Соотноимость размера социальных выплат с заработной платой наряду с развитием корпоративных моделей социальной защиты позволяет утверждать, что достойный труд обуславливает достойное социальное обеспечение и в значительной мере обеспечивает качество трудовой жизни.

Библиографический список

1. Кучина Ю.А. Концепция качества трудовой жизни: международный и национальный аспекты / В сб.: За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов. материалы Пятой Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2019. С. 196–203.
2. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf (дата обращения — 20.09.2023).

DOI 10.33920/pol-2-2312-05

УДК 331

КОДИФИКАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СТРАНАХ ЕАЭС И РОССИИ

Гусев Алексей Юрьевич, доцент, канд. юрид. наук, доцент кафедры международного права
Дипломатической Академии МИД РФ
E-mail: judgegusev@mail.ru.

Батусова Екатерина Сергеевна, канд. юрид. наук, доцент департамента публичного права
факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»
E-mail: ebatusovs@hse.ru

В России и странах ЕАЭС существуют две основные модели правового регулирования социальной защиты. В России, Армении и Азербайджане социальное законодательство не кодифицировано. В то время как в Республике Казахстан и Туркмении приняты и действуют социальный кодекс и кодекс защиты населения соответственно. Можно утверждать о наличии тенденции, направленной на систематизацию социального законодательства, что позволяет решить большинство проблем в сфере правового регулирования социальной защиты, в том числе и в сфере деятельности кадровых подразделений работодателя. Для оптимизации правового регулирования требуется разработка Социального кодекса, где, в том числе будут систематизированы все виды социального обеспечения и четко определен правовой статус работодателя в этой сфере. Опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассматриваемых стран ЕАЭС, работодатели уже сейчас могут выстраивать кадровую политику, нацеленную на снижение социальных рисков.

Ключевые слова: Россия, ЕАЭС, кодификация, Социальный кодекс Республики Казахстан, Кодекс Туркменистана «О социальной защите населения», кадровые службы, работодатели, социальная защита.

CODIFICATION OF LEGISLATION IN THE FIELD OF SOCIAL SECURITY IN THE EAEU COUNTRIES AND RUSSIA

Gusev A.Yu., Batusova E.S.

There are two main models of legal regulation of social protection in Russia and the EAEU countries. In Russia, Armenia and Azerbaijan, social legislation is not codified. While in Kazakhstan and Turkmenistan, the social Code and the Code of protection of the population have been adopted and are functioning, respectively. It can be argued that there is a tendency aimed at systematization of social legislation. This makes it possible to solve most of the problems in the field of legal regulation of social protection, including in the field of activity of the employer's personnel services. To optimize legal regulation, it is necessary to develop a Social Code, where, among other things, all types of social security will be systematized and the legal status of the employer in this area will be clearly defined. Employers can already build a personnel policy aimed at reducing social risks.

Keywords: Russia, EAEU, codification, Social Code of the Republic of Kazakhstan, Code of Turkmenistan «On social protection of the population», personnel services, employers, social protection.

ВВЕДЕНИЕ

В России, как и в ряде стран Евразийского экономического союза (далее-ЕАЭС), в настоящее время большое значение приобретает правовое регулирование социального обеспечения и социальной защиты населения. Важным субъектом этого процесса являются кадровые службы работодателей, в обязанности которых входит, прежде всего, взаимодействие с фондами обязательного социального страхования, а также трудоустройство инвалидов. Особый акцент в деятельности кадровых служб приходится также и на разработку стратегий участия работодателей в обеспечении занятости населения. Кроме того, работодатели зачастую разрабатывают меры социальной поддержки для своих работников, ориентируясь на сложившееся в государстве правовое регулирование данных общественных отношений. Отметим и создание в РФ в 2023 г. Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» [1], что, несомненно, требует выработки механизмов взаимодействия работодателей с данным Государственным фондом.

Полагаем, что основной проблемой в сфере функционирования кадровых служб в РФ по вопросам социального обеспечения является отсутствие единого кодифицированного нормативного акта, который бы существенно оптимизировал как правовое регулирование социально-обеспечительных, так и, в определенной степени, трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем.

Ряд российских ученых и практиков высказываются о целесообразности кодификации в сфере социального обеспечения. Так, В.С. Аракчеев отмечает о необходимости общего социального кодекса [2], адвокат Е.А. Ворожцов выступает за его принятие, указывая, что кодификация будет спо-

Ряд российских ученых и практиков высказываются о целесообразности кодификации в сфере социального обеспечения. Так, В.С. Аракчеев отмечает о необходимости общего социального кодекса, адвокат Е.А. Ворожцов выступает за его принятие, указывая, что кодификация будет способствовать общественному контролю, предлагая, в частности, закрепить разделы о безработных и инвалидах, и акцентируя внимание на том, что социальный кодекс развивает принцип социального государства, закрепленный в Конституции РФ.

способствовать общественному контролю, предлагая, в частности, закрепить разделы о безработных и инвалидах, и акцентируя внимание на том, что социальный кодекс развивает принцип социального государства, закрепленный в Конституции РФ [3].

ДВЕ ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Для выработки рекомендаций по проблеме кодификации социального законодательства целесообразно проанализировать правовое регулирование социального обеспечения в ряде стран ЕАЭС.

Можно выделить две основные модели правовой регламентации социальной защиты в этих государствах.

Во-первых, модели России, Республики Беларусь, Армении, Азербайджана, где отсутствует единый кодифицированный акт, регулирующий социально-обеспечительные отношения.

Во-вторых, модели Республики Казахстан и Туркмении, где функционируют Социальные кодексы.

Обратим внимание на правовое регулирование данной сферы в Российской Федерации.

Согласно ст. 72 Конституции РФ в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находятся социальная защита, включая социальное обеспечение.

Субъекты Российской Федерации по вопросам, отнесенным к их компетенции, вправе принимать нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере социального обеспечения.

Отсутствие в РФ на федеральном уровне Социального кодекса объясняется с точки зрения теории права, главным образом, тем, что в России не разработан комплексный поход, когда все виды социального обеспечения рассматриваются в единой системе социальной защиты.

В отдельных субъектах РФ действуют Социальные кодексы. Но они представляют собой лишь закрепление совокупности региональных мер социальной поддержки для специальных субъектов. Еще в 2008 году был принят Кодекс Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан (Закон Омской области от 04.07.2008 года № 1061-ОЗ), и это не единственный пример. Например, Социальный кодекс Ленинградской области (Закон Ленинградской области № 72-оз от 17.11.2017 [4]) закрепляет: основные понятия, полномочия органов власти, предоставление социальной поддержки и государственной социальной помощи, особенности предоставления мер социальной поддержки, критерии нуждаемости, финансирование, роль местного самоуправления. Отдельный раздел посвящен социальной поддержке, например, он включает в себя поддержку многодетных семей и многодетных приемных семей, инвалидов и лиц, оказывающих им содействие, болеющих, ветеранов, пенсионеров; установлено правовое регулирование государственной социальной помощи. Такая кодификация подвергнута научным исследованиям. Например, В.В. Литвинова провела исследование социальных кодексов субъектов Российской Федерации [5].

Проанализировав структуру кодифицированных актов в РФ и структуру

социальных кодексов стран ЕАЭС, предлагаем разработать проект социального кодекса в России. Отметим, что в 2004 г. в Государственной Думе РФ рассматривался проект социального кодекса, предложенный Межрегиональной ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации «Сибирское соглашение» [6].

Отсутствие в РФ на федеральном уровне Социального кодекса объясняется с точки зрения теории права, главным образом, тем, что в России не разработан комплексный поход, когда все виды социального обеспечения рассматриваются в единой системе социальной защиты.

Обращаясь к понятийному аппарату в сфере социального обеспечения, отметим, что понятие «социальная защита» включает и «социальное обеспечение», которое использовалось как государственное обеспечение еще в эпоху СССР [7]. Исследователи отмечают, что социальная защита — это система мер для защиты и предотвращения рисков в части безработицы, потери трудоспособности, заболевания, обслуживания. Социальное обеспечение и социальная помощь используются при обозначении социальной политики государства, а также общественных организаций и организаций-работодателей [8].

ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И ТУРКМЕНИСТАН

Обратимся к законодательству в сфере социального обеспечения стран ЕАЭС на примере Республики Казахстан и Туркменистан.

Кодификация законодательства представляет собой его систематизацию. Системный подход служит познавательной деятельностью. Ученые полагают, что такой подход позволяет познавать сложные динамические целостности, так как с помощью его определяется связь явлений и их взаимодействие. Мы согласны с позицией А.С. Недошивина, который рассматривает системный

подход как методологический принцип правоведения[9]. Отметим и точку зрения Е.В. Хвостовой, которая считает, что «можно определить основания системного подхода к социальному обслуживанию населения» [10].

В 2012 г. в Республике Туркменистан был принят Кодекс «О социальной защите населения» [11], в 2023 г. в Республике Казахстан — Социальный кодекс (Кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 № 224-VII) [12].

В Кодексе Туркменистана «О социальной защите населения» важно отметить закрепление понятия социальной защиты: «государственная система материального обеспечения и оказание социальных услуг для нетрудоспособных лиц, лиц с инвалидностью, семей с детьми и других лиц, осуществляемую посредством выплат в виде пенсий, государственных пособий и предоставления социальных льгот» (ст. 2). Данный Кодекс закрепляет регулирование государственного пенсионного обеспечения, государственных пособий, социальных услуг, статус ветерана, защиту инвалидов, учет и отчетность, содержит специальные нормы о социальной защите инвалидов. В нем, в главе 23, определяются условия труда лиц с инвалидностью, обеспечение занятости для инвалидов, образование и их профессиональная подготовка.

С такой категорией граждан приходится сталкиваться кадровикам и, в частности, **по вопросам квотирования рабочих мест**. Использование данного положительного правового опыта Республики Туркменистан российским законодателем может оказаться полезным.

В Социальном кодексе Республики Казахстан (далее — также СК Казахстана) определяется система принципов социальной защиты. Государственная политика в сфере социальной защиты основывается на принципах равноправия, недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере социальной защиты, превентивности,

В Социальном кодексе Республики Казахстан определяется система принципов социальной защиты. Государственная политика в сфере социальной защиты основывается на принципах равноправия, недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере социальной защиты, превентивности, адресности, доступности и дифференцированного подхода, солидарности и коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения; прозрачности и справедливости использования экономических ресурсов, а также соразмерности задачам государственной политики в сфере социальной защиты (ст. 3).

адресности, доступности и дифференцированного подхода, солидарности и коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения; прозрачности и справедливости использования экономических ресурсов, а также соразмерности задачам государственной политики в сфере социальной защиты (ст. 3). Социальный Кодекс устанавливает правовые дефиниции, права в сфере социальной защиты, компетенции государственных органов, правовое положение субъектов в сфере социальной защиты, правовой статус специальных фондов, статус социальных работников, направления социальной защиты и их реализация, адресную социальную помощь и специальные социальные услуги, пенсионное обеспечение, социальные отчисления и пенсионные взносы, ответственность и надзор и контроль. Обращает на себя внимание и то, что в этом кодексе закреплены положения правовой регламентации занятости населения, а именно: профессиональная ориентация и консультации, трудовое посредничество, квотирование специальных рабочих мест для инвалидов, меры по содействию занятости, социальные выплаты безработным.

КАКИЕ НОРМЫ СЛЕДУЕТ ЗАКРЕПИТЬ В РОССИЙСКОМ СОЦИАЛЬНОМ КОДЕКСЕ

Обратим внимание и на то, что в нормативных правовых актах Казахстана и Туркменистана особый акцент приходится на системный подход в сфере социальной защиты.

При моделировании социального кодекса в Российской Федерации предлагается обратить внимание на закрепленный в соответствующем кодексе Казахстана **понятийный аппарат, касающийся платформенной занятости**. Правоотношения между оператором, поддерживающим функционирование интернет-платформы, и заказчиком, размещающим на нем заказ, регулируется гражданским законодательством Казахстана. Отдельно в ч. 4 ст. 104 данного кодекса закреплена обязанность оформления трудовых отношений при привлечении юридическим лицом исполнителем работников для оказания услуг или выполнения работ с использованием интернет-платформ или специальных приложений платформенной занятости. Тем самым защищаются трудовые права работников.

Другой пласт общественных отношений, который, на наш взгляд, должен быть закреплен и урегулирован в российском социальном кодексе, касается обязанности **сохранения и рационального использования кадрового потенциала квалифицированных работников** (ч. 1 ст. 103 Социального кодекса Казахстана). Обращает на себя внимание закрепленная обязанность работодателей по размещению вакансий на специальной электронной базе вакансий с установлением сроков их опубликования. Возможно имплементировать эти положения в российское социально-обеспечительное законодательство и представляется важным установить не только срок опубликования, но и снятия информации о вакансии, и, если объявление размещается в течение 5 рабочих дней, то при

закрытии вакансии оно должно «сниматься» в сокращенные сроки. Следует установить срок в 2 рабочих дня с момента приглашения работника на работу. Такой срок позволит не допустить дополнительного объема работы для ответов обратившимся, когда набор работников уже произошел, то есть снизить нагрузку кадровых служб.

В настоящее время российские организации в своих локальных нормативных актах, например, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, положениях о мотивации персонала, положениях об оценке персонала могут закреплять основы кадровой политики организации по предотвращению «текучести» квалифицированных кадров. Организациям экономически выгодно удерживать привлекательными условиями работы уже работающих квалифицированных работников, чем тратить ресурсы на обучение новых работников, которые возможно после обучения не захотят остаться в организации. Разработка специальных программ адаптации в организации при трудоустройстве молодежи и инвалидов, проведение с ними индивидуальных семинаров по карьерному росту, также позволит сформировать устойчивую кадровую политику, что будет и вкладом в социальную политику государства.

Обратимся к тому, как закреплена в СК Казахстана **обязанность работодателя в отношении трудоустройства работника** и сотрудничества с карьерным центром в Республике Казахстан. Работодатель обязан трудоустроить работника после обучения в карьерном центре, если это обучение проводилось по заявке работодателя. Если работодатель откажется от трудоустройства, то он должен возместить расходы, понесенные карьерным центром. Исключением для возврата является ухудшение финансового положения работодателя вследствие снижения объема производства, по-

влекшее за собой или ликвидацию организации, или прекращение деятельности работодателя-физического лица, или сокращение численности или штата, снижение объема производства.

Таким образом, на практике на стадии ведения переговоров об обучении потенциальных работников в карьерных центрах по направлению работодателя необходимо проверять финансовую устойчивость организации, как в ходе переговоров, так и по документам и материалам ассоциаций предприятий соответствующей отрасли или по открытым базам налоговых органов. Также следует уточнить, что окончание обучения конкретного работника должно быть успешным и определить такие критерии. К примеру, работодатель принимает на работу обучающихся, окончивших курс с отличием.

Необходимо обратить внимание на следующие положения. При установлении размера удержаний казахский законодатель фиксирует максимальный предел в размере не более 25 процентов. В то время как российский законодатель установил специальные условия удержания по общему правилу в 20 процентов, но возможен и более высокий процент удержания. Однако размер российского пособия по безработице не отличается высоким размером. Возможно, следует обратить внимание на опыт Казахстана **и для пособий по безработице установить такой же максимальный процент удержаний.**

Обязанности работодателя осуществлять обязательные пенсионные взносы обеспечивают работники кадровых подразделений и бухгалтерии. Подготовка информации о прогнозируемой потребности в кадрах входит в полномочия работодателя. Эти обязанности реализуются в силу принципа коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения. Данный принцип, в частности, закреплен как принцип государственной



Обязанности работодателя осуществлять обязательные пенсионные взносы обеспечивают работники кадровых подразделений и бухгалтерии. Подготовка информации о прогнозируемой потребности в кадрах входит в полномочия работодателя. Эти обязанности реализуются в силу принципа коллективной ответственности государства, работодателей и граждан в системе социального обеспечения.

политики в сфере социальной защиты в Казахстане. Кадровая политика работодателей должна реализовывать этот принцип на практике. Необходимо для его полной реализации проводить постоянные консультации на уровне социального партнерства. При этом важно отметить, что в работе по снижению социальных рисков помимо государственных органов и граждан задействован и работодатель, которому, на наш взгляд, отводится самая важная роль. Установление в социальном кодексе нормы-принципа по созданию условий для достижения справедливого баланса интересов государства, работодателей и граждан в части социального обеспечения представляется особенно значимым. Этот принцип будет определять сотрудничество всех участников трудовых отношений.

Отсутствие на современном этапе единого нормативного правового акта усложняет работу кадровых служб, что, несомненно, влияет на эффективность и производительность труда в этих структурных подразделениях.



Анализ законодательства Российской Федерации, Республик Казахстана и Туркмении позволяет сделать вывод о практической целесообразности социального кодекса в РФ для оптимизации как законодательства в этой сфере, так и деятельности работников кадровых служб при обеспечении реализации прав граждан в сфере социальной защиты.

ВЫВОД

Таким образом, анализ законодательства Российской Федерации, Республик Казахстана и Туркмении позволяет сделать вывод о практической целесообразности социального кодекса в РФ для оптимизации как законодательства в этой сфере, так и деятельности работников кадровых служб при обеспечении реализации прав граждан в сфере социальной защиты.

Учитывая важную социальную функцию кадровых подразделений и возможность работодателя принимать локальные нормативные акты, кадровые службы российских организаций могут проводить кадровую политику, опираясь на положительный законодательный и правоприменительный опыт рассмотренных стран ЕАЭС.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 3 апреля 2023 № 232 «О создании Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества».

2. Аракчеев В.С. О необходимости и целесообразности принятия социального кодекса Российской Федерации, — Право — 2011. — №1. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 17.09.2023)

3. Ворожцов Е.А. Мнение адвоката. зачем социальный кодекс обычному человеку? <https://pensioner.party/> (дата обращения: 17.09.2023)

4. Опубликован: Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 20.11.2017, N4700201711200003.

5. Литвинова В.В. Сравнительный анализ социальных кодексов субъектов Российской Федерации. Актуальные проблемы российского права. — 2019. — 3. — С. 151–160.

6. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/> (дата обращения: 17.09.2023)

7. Холостова Е.И. Социальная работа: Учебное пособие. М.: «Дашков и К», 2010. с. 351.

8. Нечуйкина Е.В. Социальная защита: понятие, категории, терминология // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. СПб., — 2008. — № 49. — С. 145.

9. Недошивин А.С. Доклад на международной VI ежегодной научно-практической конференции «Юридический позитивизм и конкуренция теорий права в XIX–XXI в.в.: история и современность (к 100-летию со дня смерти Г.Ф. Шершеневича) URL: <http://sysanalys.ru/> (дата обращения: 17.09.2023)

10. Холостова Е.И. Теория социальной работы. — М.: Юристъ, — 1999. — 334 с.

11. Кодекс Туркменистана от 19 октября 2012 года «О социальной защите населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.07.2022 г.). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31349871 (дата обращения: 17.09.2023)

12. Социальный кодекс (Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII). https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598 (дата обращения: 17.09.2023)

13. Якимчук С.В. Системный подход и анализ базовых понятий социальной защиты населения и ее взаимосвязь с социальным инвестированием в человеческий капитал. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 17.09.2023).

**Реклама
Издательства**

DOI 10.33920/pol-2-2312-06

УДК 349.22

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА: ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ, РАБОТЫ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Жижерина Юлия Юрьевна, юрист практики трудового и миграционного права компании «Пепеляев Групп»

123610 г. Москва, ЦМТ-II, Краснопресненская наб., д. 12

e-mail: ujjerina@mail.ru

В обзоре представлены судебные решения по спорам об оплате труда сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни.

Ключевые слова: судебная практика, работодатель, работник.

JURISPRUDENCE: PAYMENT OF OVERTIME WORK, WORK IN WEEKEND AND HOLIDAYS

Zhizherina Yu.

The review presented court decisions on disputes over overtime pay, weekend work and public holidays.

Keywords: judicial practice, employer, employee.

Таблица

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
<p>Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12 июля 2021 г. по делу № 8Г-15957/2021 [88-16609/2021]</p>	<p>Оплата первых двух часов в 1,5 размере, остальные в двойном Согласно части первой статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Таким образом, при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы — не менее чем в двойном размере.</p>	<p>В пользу работодателя</p>
	<p>Оплата сверхурочных за первые два часа за каждую смену, а не суммарно за учетный период Положением об оплате труда работников ОАО «Пионерское», утвержденным ДД.ММ. ГТГ установлено, что в обществе применяются повременная и сдельная оплата труда. Оплата за сверхурочную работу производится в порядке, установленным ст. 152 ТК — за первые 2 часа не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.</p>	<p>В пользу работодателя</p>

Продолжение таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни	
<p>Разрешая спор, суд первой инстанции установил, что за ДД.ММ.ГГГГ год, согласно ежемесячных расчетных листков, сверхурочные часы работы учитывались за каждую смену, что положениям ст. 152 ТК РФ не противоречит, в то время как истец в своем расчете суммирует сверхурочные часы работы не за каждую смену, а за месяц, в отсутствие доказательств, подтверждающих, что работодателем утвержден такой учетный период. Согласно положениям ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Ссылка истца на то, что при разрешении спора суд применил недействующие Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени, утв. Постановлением Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС №12-55 от 30.05.1985 не соответствует мотивированной части решения, поскольку упоминание указанного нормативного акта обусловлено цитированием определения Верховного суда РФ от 27.12.2012 №АПЛ-711, который дал разъяснение о применении при расчете оплаты за сверхурочную работу положений ст. 152 ТК РФ. Проверив расчет указанных сумм, представленных сторонами, суд признал правильным расчет АО «Пионерское»</p>	
<p>Суд привел примеры расчета часовой тарифной ставки и оплаты сверхурочной работы <i>При расчете оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время и работы в нерабочие праздничные дни используется часовая тарифная ставка, которая определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12. Такой порядок расчета часовой тарифной ставки предлагается использовать в письме Минздрава России от 02.07.2014 № 16-4/2059436.</i></p> <p>В «Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014, указано, что законодательство Российской Федерации, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Такой механизм содержится в п. 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на</p>	Работника

Продолжение таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
	<p>предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г.</p> <p>Рекомендации, согласно их пп. 1.1 и 1.2, предусматривают общие условия и порядок применения режимов гибкого рабочего времени, нормативной основой применения которых является суммированный учет рабочего времени (решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 за № АКПИ12-1068).</p> <p>Согласно п. 5.5 Рекомендаций оплата сверхурочной работы осуществляется: в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода; в двойном — за последующие часы сверхурочной работы.</p> <p>Судебная коллегия отмечает, что данное постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 10.05.2017 № 415. Между тем по смыслу приведенных выше положений ст.ст. 99, 152 Трудового кодекса РФ в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода. Данный вывод корреспондирует правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в решении от 15.10.2012 № АКПИ12-1068.</p> <p>Таким образом, принимая во внимание приведенные выше нормы права, истцу исходя из количества отработанного им времени, в том числе, в нерабочие праздничные дни, в ночное время и сверхурочно, подлежала начислению заработная плата в следующих размерах:</p> <p>Сверхурочная работа за 2019 г. подлежала оплате в количестве 642 часов (за минусом 48 часов, подлежащих оплате в повышенном размере в порядке ст. 153 Трудового кодекса РФ как работа в нерабочие праздничные дни — ч. 3 ст. 152 Трудового кодекса РФ). В учетном периоде 2019 г. истцом отработано 110 смен, соответственно, 220 часов подлежат оплате в полуторном размере (110 x 2 часа), а 422 часа (642 — 220) — в двойном размере. Поскольку в выше приведенном расчете фактически отработанные истцом часы уже оплачены в одинарном размере, расчет оплаты сверхурочной работы выглядит следующим образом: $((70,04 \times 0,5 \times 220) + (70,04 \times 422)) \times 1,15 = 42\,850,47$ руб</p>	
<p><u>Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2019 № 3363-О</u></p>	<p>Работодатель должен оплатить все сверхурочные часы, даже если они превысили максимум</p> <p>Работника нельзя привлекать к сверхурочной работе более чем на 120 часов в год. Однако это не означает, что часы, отработанные сверх максимума, оплачивать не нужно.</p>	<p>Отказано в принятии к рассмотрению жалобы</p>
<p>Определение Конституционного Суда РФ от 12 ноября 2019 г. № 2669-О</p>	<p>КС РФ признал правомерной дифференциацию размера доплаты за работу в выходные</p> <p>Работник обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой на противоречие положений ст. 153 ТК РФ, устанавливающих порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни, основному закону. В частности, были сформулированы претензии к части второй ст. 153 ТК РФ, согласно которой</p>	<p>Признать жалобу не подлежащей дальнейшему рассмотрению</p>

Продолжение таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
	<p>конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.</p> <p>Заявителя не устраивало, что суды общей юрисдикции на основании этой нормы признали допустимым установление работодателем различного порядка оплаты за работу в выходные дни для разных категорий сотрудников. По мнению работника, это не обеспечивает равные условия оплаты за работу в выходные дни для всех работников, занятых в одной организации, и приводит к дискриминации.</p> <p>Однако суд не нашел оснований для рассмотрения данной жалобы. В частности, судьи отметили, что предусмотренная частью второй ст. 153 ТК РФ возможность установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, направлена на конкретизацию механизма предоставления соответствующих гарантий и сама по себе не препятствует работодателю использовать в локальном нормативном акте дифференцированный подход при определении порядка повышенной оплаты за работу в выходные дни для разных категорий работников, исходя из объективных различий в условиях и характере их деятельности, при условии соблюдения конституционных предписаний, а также требований части четвертой статьи 8 ТК РФ о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с установленным актами большей юридической силы, а потому не может расцениваться как нарушающая права работников.</p>	
<p>Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.02.2020 № 88-1441/2020 по делу № 2-81/2019</p>	<p>Как оплачивать часы сверхурочной работы при суммированном учете?</p> <p>Рассматривая вопрос о размере доплаты работнику за сверхурочную работу, судьи исходили из следующего. Расчет причитающихся работнику сумм за сверхурочную работу в учетном периоде производится путем распределения количества переработанных часов на количество смен в учетном, после чего первые два часа каждой смены оплачиваются в полуторном размере, а оставшиеся часы каждой смены в двойном размере.</p>	<p>В пользу работника Дело направлено на новое рассмотрение</p>
<p>Определения Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2020 № 88-1145/2020; Ставропольского краевого суда от 11.09.2019 № 33-6723/2019; Девятого КСОЮ от 05.12.2019 № 8Г-496/2019; Верховного Суда Республики Коми от 14.03.2019 № 33-782/2019</p>	<p>Работа в выходные и праздники должна оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих надбавок, в том числе за периоды до принятия КС РФ постановления № 26-П</p> <p>В период с декабря 2017 года по октябрь 2018 года работник привлекался к работе в выходные и праздничные дни. Поскольку при расчете компенсации за работу в выходные и праздничные дни не были учтены компенсационные и стимулирующие надбавки, работник просил взыскать с работодателя недоплаченную сумму.</p> <p>Напомним, что в постановлении от 28.06.2018 № 26-П Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что предусмотренные в</p>	<p>В пользу работника</p>

Продолжение таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
	<p>рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при определении зарплаты в выходные и нерабочие праздничные дни; иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы. До принятия Конституционным Судом РФ указанного постановления суды толковали норму части первой ст. 153 ТК РФ иначе. По мнению Верховного Суда РФ (см. определения от 06.02.2017 № 56-КГ16-44, от 05.12.2016 № 56-КГ16-35 и от 21.11.2016 № 56-КГ16-22), при расчете доплаты за работу в выходной день компенсационные и стимулирующие выплаты не должны были учитываться. Работодатель полагал, что оснований для пересчета нет, поскольку обязанности включать компенсационные и стимулирующие выплаты в расчет доплаты за работу в выходные и праздники за период, предшествующий принятию Постановления № 26-П, не установлено. Однако судьи этот довод отвергли. Конституционный Суд РФ в Постановлении № 26-П не вводил новой нормы, регулирующей оплату труда в выходные и праздничные дни, а лишь дал разъяснение о том, что часть первая статьи 153 ТК РФ не противоречит Конституции РФ. Иными словами, <u>из трудового законодательства всегда следовала необходимость определять размер доплаты за работу в выходные и праздники с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а Конституционный Суд лишь подтвердил данный факт, выявив конституционно-правовой смысл части первой ст. 153 ТК РФ.</u></p>	
<p>Определение Второго КСОЮ от 18 февраля 2020 г. по делу № 8Г-6057/2019</p>	<p>Как оплачивать часы сверхурочной работы при суммированном учете? В 2009 году еще Минздравсоцразвития России указывал, что при суммированном учете подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, поэтому в полуторном размере оплачиваются первые 2 часа сверхурочной работы в целом за учетный период, а все остальные часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачиваются в двойном размере. И на некоторое время именно такая точка зрения закрепились и в судебной практике. Ситуацию изменили решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 № АКПИ12-1068 и Обзор..., утвержденный Президиумом ВС РФ 26.02.2014. В нем судьи признали правомерным применение к случаям оплаты сверхурочной работы нормы п. 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 № 162/12-55. В соответствии с указанным пунктом оплата сверхурочных работ производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном — за остальные часы</p>	<p>Дело направлено на новое рассмотрение</p>

Продолжение таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
	<p>сверхурочной работы. Соответственно, практика судов общей юрисдикции подстроилась под позицию высшего судебного органа. Однако в 2017 году эти Рекомендации были признаны не действующими на территории РФ. В результате большинство судов вернулось к тому подходу, который изначально был сформулирован Минздравсоцразвития: в полуторном размере оплачиваются первые два часа в целом за учетный период, а остальные — в двойном. Тем не менее, говорить о единстве позиции судов в настоящее время не приходится. Один из последних примеров — определение Второго КСОЮ от 18.02.2020 № 8Г-6057/2019. Рассматривая вопрос о размере доплаты работнику за сверхурочную работу, судьи исходили из следующего. Расчет причитающихся работнику сумм за сверхурочную работу в учетном периоде производится путем распределения количества переработанных часов на количество смен в учетном, после чего первые два часа каждой смены оплачиваются в полуторном размере, а оставшиеся часы каждой смены в двойном размере.</p>	
<p>Определение Девятого КСОЮ от 06 февраля 2020 г. по делу № 8Г-2800/2019; Определения Ставропольского краевого суда от 11.09.2019 № 33-6723/2019, Девятого КСОЮ от 05.12.2019 № 8Г-496/2019, Верховного Суда Республики Коми от 14.03.2019 № 33-782/2019</p>	<p>Работа в выходные и праздники должна оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих надбавок, в том числе за периоды до принятия КС РФ постановления № 26-П</p> <p>В период с декабря 2017 года по октябрь 2018 года работник привлекался к работе в выходные и праздничные дни. Поскольку при расчете компенсации за работу в выходные и праздничные дни не были учтены компенсационные и стимулирующие надбавки, работник просил взыскать с работодателя недоплаченную сумму.</p> <p>Напомним, что в постановлении от 28.06.2018 № 26-П Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты должны учитываться работодателем при определении зарплаты в выходные и нерабочие праздничные дни; иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы. До принятия Конституционным Судом РФ указанного постановления суды толковали норму части первой ст. 153 ТК РФ иначе. По мнению Верховного Суда РФ (см. определения от 06.02.2017 № 56-КГ16-44, от 05.12.2016 № 56-КГ16-35 и от 21.11.2016 № 56-КГ16-22), при расчете доплаты за работу в выходной день компенсационные и стимулирующие выплаты не должны были учитываться. Аналогичная позиция высказывалась и представителями Роструда (письмо от 28.09.2011 № 2822-6-1). Работодатель полагал, что оснований для пересчета нет, поскольку обязанности включать компенсационные и стимулирующие выплаты в расчет доплаты за работу в выходные и праздники за период, предшествующий принятию Постановления № 26-П, не установлено. Однако судьи этот довод отвергли.</p>	<p>В пользу работника</p>

Окончание таблицы

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни		
	<p>Конституционный Суд РФ в Постановлении № 26-П не вводил новой нормы, регулирующей оплату труда в выходные и праздничные дни, а лишь дал разъяснение о том, что часть первая статьи 153 ТК РФ не противоречит Конституции РФ. Иными словами, из трудового законодательства всегда следовала необходимость определять размер доплаты за работу в выходные и праздники с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а Конституционный Суд лишь подтвердил данный факт, выявив конституционно-правовой смысл части первой ст. 153 ТК РФ.</p>	
<p>Определение Свердловского областного суда от 03.12.2019 по делу № 33-20770/2019</p>	<p>Работник, уволенный до окончания учетного периода, имеет право на оплату сверхурочной работы</p> <p>Согласно ст. 99 ТК РФ для работников с суммированным учетом рабочего времени сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Соответственно, подсчет сверхурочных часов и их оплата производится только по окончании учетного периода (см. письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363). Некоторые суды делают из этого вывод, что в случае увольнения работника до окончания учетного периода определить, работал ли работник сверхурочно, невозможно, а значит, и права на компенсацию сверхурочной работы он не имеет (см., например, определения Брянского облсуда от 23.10.2018 № 33-3209/2018, Московского горсуда от 28.08.2018 № 33-37723/2018).</p> <p>Иного мнения на этот счет придерживается Свердловский областной суд. Недавно он рассматривал спор, в рамках которого работник требовал оплаты сверхурочной работы за не полностью отработанный им учетный период. Суд пояснил, что в случае увольнения работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, до окончания учетного периода работник имеет право на компенсацию работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Суд посчитал необходимым действовать следующим образом: определить количество фактически отработанных работником часов за время работы в учетном периоде до момента увольнения и сравнить данную величину с нормальной продолжительностью рабочего времени за тот же период. Также Свердловский областной суд указал, что расчет задолженности по оплате сверхурочных работ должен производиться не только из окладной части заработной платы, но и с учетом стимулирующей выплаты. Точка зрения, согласно которой увольнение работника до окончания учетного периода не освобождает работодателя от обязанности по оплате сверхурочной работы при ее наличии, представлена и в других судебных решениях (см. определения Свердловского облсуда от 20.06.2019 № 33-9654/2019, Забайкальского краевого суда от 28.11.2019 № 33-4483/2019, ВС Республики Башкортостан от 22.05.2018 № 33-9952/2018). Аналогичное мнение высказывают в своих консультациях и специалисты Роструда.</p>	<p>В пользу работника</p>

**Реклама
Издательства**

ВЫ СПРАШИВАЛИ... ОТВЕЧАЕМ

Как правильно оформить прогул после того, как работник не вышел на работу? На этот и другие вопросы отвечают эксперты службы Правового консалтинга «Гарант».

YOU ASKED... WE ANSWER

How to properly arrange a absenteeism after the employee did not go to work? This and other questions are answered by experts from the Legal Consulting Service «Garant».

Как правильно оформить прогул после того, как работник не вышел на работу? Каким образом зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте работодатель может в акте, составленном в произвольной форме и подписанном несколькими свидетелями.

Обоснование вывода:

Совершение работником одного из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ, дает работодателю право расторгнуть с ним трудовой договор. Таким нарушением является, в частности, прогул. Прогулом признается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин: в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности; более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ). Из приведенной нормы следует, что основным критерием прогула является отсутствие уважительных причин неявки сотрудника на работу. Увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием (часть третья ст. 192 ТК РФ). Однако работодатель вправе применить в отношении прогулявшего работника и другой вид дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, а

именно замечание или выговор (смотрите также Энциклопедию решений. Виды дисциплинарных взысканий (октябрь 2023 г.)). При этом отметим, что согласно части первой ст. 22 ТК РФ привлечение работников к дисциплинарной ответственности является правом работодателя. В абзаце 5 п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя. Соответственно, по общему правилу именно работодатель принимает решение о том, привлекать или нет работника к дисциплинарной ответственности.

В том случае, если работодатель примет решение о наложении на работника дисциплинарного взыскания (в том числе увольнения) за прогул, то необходимо обязательное соблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, установленного ст. 193 ТК РФ. Но, прежде всего, как разъясняет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в своем письме от 04.12.2020 № ПГ/56975-6-1 (далее — Письмо № ПГ/56975-6-1), работодателю обязательно нужно зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Между тем трудовым законодательством не установлены ни порядок оформления отсутствия работника на работе, ни необходимость издания специального документа, подтверждающего факт

нарушения работником трудовой дисциплины, ни форма такого документа. В то же время если работодатель не будет располагать документом, фиксирующим факт дисциплинарного нарушения, это может создать для него трудности при подтверждении в ходе трудового спора того, что данный факт действительно имел место. Следовательно, документальная фиксация отсутствия работника на работе является целесообразной, поскольку облегчает процесс доказывания.

Трудовым кодексом РФ не установлен конкретный документ, который может составляться для фиксации отсутствия работника на работе. Поэтому работодатель вправе самостоятельно определить его форму и наименование. Согласно разъяснениям Роструда, зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте следует в акте, составленном в произвольной форме, который подписывается несколькими свидетелями (смотрите Письмо № ПГ/56975-6-1). Кроме того, в качестве такого документа может выступать не только подписанный несколькими работниками акт о нарушении работником трудовой дисциплины, но и докладная или служебная записка и т.п. (определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2020 № 33-4740/2020). В этой связи отметим, что упомянутый в вопросе приказ-предупреждение, по нашему мнению, не в полной мере будет отвечать содержанию документа, подтверждающего факт отсутствия работника на работе. По сути документ, фиксирующий нарушение работником трудовой дисциплины, является способом фиксации свидетельских показаний (например, лица, которому по работе подчинен работник, или иных лиц), подтверждающих его отсутствие на рабочем месте. В свою очередь, приказ-предупреждение, учитывая этот вид документа, на наш взгляд, является документом, предусматривающим предупредительно-распорядительные действия

работодателя в отношении работника, которые в принципе не должны содержаться в документе, цель составления которого именно в зафиксировании факта отсутствия сотрудника на работе.

Факт отсутствия работника также следует зафиксировать в таблице учета рабочего времени. Если табель ведется по одной из форм, утвержденных постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, дни отсутствия работника на работе отмечаются путем проставления буквенного кода «НН» или цифрового кода «30», который затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, исправляется на код «ПР» («24»).

Отметим, что законом также не установлено требований к срокам и периодичности издания документа, подтверждающего отсутствие работника на работе. Соответственно, обязанности составлять такой документ в отношении каждого рабочего дня отсутствия работника закон также не предусматривает. Следовательно, работодатель может фиксировать отсутствие сотрудника ежедневно либо оформлять акты через определенные промежутки времени, либо составить документ в отношении всего периода отсутствия работника на работе.

Факт отсутствия работника также следует зафиксировать в таблице учета рабочего времени. Если табель ведется по одной из форм, утвержденных постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, дни отсутствия работника на работе отмечаются путем проставления буквенного кода «НН» или цифрового кода «30», который затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, исправляется на код «ПР» («24»). С момента фиксации в кадровых документах отсутствия работника на рабочем месте имеются все основания не начислять отсутствующему работнику заработную плату.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации отсутствие работника на рабочем месте работодатель может оформить актом, который составляется в произвольной форме и подписывается несколькими свидетелями.

Ответ подготовил:

*Наталья Странцова, эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ*

Обязан ли работодатель в первый год работы сотрудника предоставить ему отпуск в полном объеме, или отпуск возможно предоставить за отработанные количество месяцев?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Работодатель обязан предоставить работнику, в том числе принятому на работу не с начала года, ежегодный оплачиваемый отпуск в течение первого рабочего года в срок, установленный графиком отпусков, если стороны не договорились о перенесении такого отпуска (целиком или в части) на другой срок. Перенесение отпуска на другой рабочий год производится только в исключительных случаях с согласия работника. Ежегодный отпуск (и основной, и дополнительные отпуска, за исключением отпуска за работу во вредных или опасных условиях труда) должен предоставляться целиком, если стороны не договорились о разделении отпуска на части.

Обоснование вывода:

Ежегодный отпуск — это закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 106, ст. 107, ст. 114 ТК РФ). В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться

работнику в каждом рабочем году.

Согласно части второй ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (часть четвертая ст. 122 ТК РФ).

Из буквального толкования данной нормы следует, что право на отпуск работник приобретает по истечении шести месяцев, а у работодателя по истечении указанного периода возникает обязанность предоставить работнику соответствующий отпуск.

Вместе с тем следует учитывать положения части первой ст. 123 ТК РФ, согласно которым очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая ст. 123 ТК РФ).

При этом на практике может сложиться ситуация, когда сотруднику, принятому на работу уже после утверждения графика отпусков, должен быть предоставлен отпуск, а он не предусмотрен утвержденным графиком. В этом случае, по нашему мнению, при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами Трудового

кодекса РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков.

Если строго следовать положениям ст. 123 ТК РФ, согласно которым отпуску работникам предоставляются в соответствии с обязательным для обеих сторон трудового договора графиком отпусков, то при приеме на работу новых сотрудников работодателю следует внести соответствующие изменения в такой график. Аналогичную позицию высказывают и представители Роструда.

Действующим законодательством прямо не урегулирован вопрос о порядке внесения изменений и дополнений в график отпусков. На практике, когда возникает необходимость дополнить график отпусков данными о новых сотрудниках, заполняют еще одну форму и утверждают ее в качестве дополнения к графику отпусков в порядке, установленном для утверждения самого графика.

Устанавливая обязательность наличия графика отпусков, закон не определяет при этом, как нужно поступить работодателю, если сотрудник, отпуск которого не включен в график отпусков, обратился с заявлением о его предоставлении по истечении шести месяцев работы.

Если работодатель не имеет возможности предоставить работнику отпуск в текущий момент и при этом работник не относится к категориям лиц, отпуск которым предоставляется в удобное для них время (часть четвертая ст. 123 ТК РФ), а до окончания того рабочего года, за который предоставляется отпуск, осталось время, превышающее продолжительность ежегодного отпуска работника, то, полагаем, работодатель может отказать работнику в предоставлении отпуска в желаемое им время. Наше мнение основано на том, что по смыслу ст. 123 ТК РФ право определения времени использования работником отпуска за текущий рабочий год по общему праву принадлежит работодателю. Но, отказывая в предоставлении отпуска,

работодателю следует как можно скорее выполнить свою обязанность по включению отпуска данного работника в график отпусков — при возникновении спора график отпусков может быть использован работодателем в подтверждение того, что в соответствии с очередностью, установленной у работодателя, отпуск работника запланирован на другое время.

Обратите внимание, что при таком отказе ежегодный отпуск в любом случае должен быть предоставлен до истечения рабочего года, за который он предоставляется. Ведь из ст. 122, части третьей ст. 124 ТК РФ следует, что ежегодный отпуск должен быть предоставлен работнику в текущем рабочем году, перенос отпуска на другой рабочий год допускается только в исключительных случаях и только с согласия работника.

Таким образом, трудовое законодательство, закрепляя за работником право на использование отпуска по истечении шести месяцев работы, не устанавливает при этом для работодателя обязанности предоставить такой отпуск по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпуском.

Например, работник был трудоустроен 01.03.2023. У работодателя есть возможность предусмотреть отпуск работника как в графике отпусков на 2023 г., внося в него изменения, и (или) в графике отпусков на 2024 г. с тем расчетом, чтобы до 01.03.2024 работник использовал все дни положенного ему отпуска.

При этом трудовым законодательством не предусмотрено предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально времени, отработанному к моменту его предоставления (смотрите также письма Роструда от 23.06.2006 № 947-6, от 24.12.2007 № 5277-6-1, вопрос-ответ 6, вопрос-ответ 7 с информационного портала Роструда «Онлайнинспекция.РФ»).

Следовательно, отпуск, когда бы он ни предоставлялся (в начале рабочего года или в конце), должен

предоставляться целиком, если по соглашению между работником и работодателем он не был разделен на части в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Единственное исключение — дополнительный отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, который предоставляется пропорционально времени, фактически отработанному в соответствующих условиях (часть третья ст. 121 ТК РФ).

В графике отпусков работодатель должен зафиксировать не только время предоставления работнику, в том числе и недавно принятому, основного оплачиваемого отпуска, но и время использования им дополнительных отпусков как части ежегодного оплачиваемого отпуска, например дополнительного отпуска за работу в особых климатических условиях (смотрите ст. 120 ТК РФ). Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда также подлежит включению в график отпусков (смотрите, например, определение Челябинского областного суда от 25.07.2016 № 11-10209/2016, письмо Минтруда России от 18.10.2016 № 14-2/В-1045). Однако поскольку, как мы уже упоминали выше, такой отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному работником во вредных условиях труда, работодатель не может заранее знать, на какую часть этого отпуска работник приобретет право к той или иной дате. Мы рекомендуем указывать в графике отпуск полной продолжительности и при этом сделать примечание о том, что, если ко дню начала отпуска сотрудник работает во вредных условиях менее 11 месяцев, дополнительный отпуск будет предоставлен ему пропорционально отработанному времени. Если в организации применяется форма Т-7, для этого может быть использован графа 10.

Разделение отпуска на части допускается только по соглашению сторон, при этом одна из частей этого отпуска

должна быть не менее 14 календарных дней (часть первая ст. 125 ТК РФ).

С инициативой о разделении отпуска на части может выступить как работник, так и работодатель. Но ни один из них не вправе требовать разделения отпуска на части по своему варианту. Иными словами, работодатель вправе отказать работнику в его версии разделения отпуска на части и в то же время он не может делить отпуск работника по своему усмотрению (смотрите письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1). То есть работнику и работодателю необходимо согласовать не только сам факт разделения отпуска и продолжительность каждой части, но и время использования каждой части отпуска. При определении даты начала каждой части отпуска в любом случае необходимо соблюдать требования закона.

Перечень случаев обязательного продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, установлен частью первой ст. 124 ТК РФ. К таким случаям относится временная нетрудоспособность работника, исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, и другие случаи, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Часть вторая ст. 124 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя при определенных обстоятельствах перенести отпуск на другой срок по письменному заявлению работника.

В то же время закон не запрещает изменять установленное графиком время использования отпуска, если стороны достигнут соответствующей договоренности (определение Московского горсуда от 26.03.2015 № 33-5833/15). В этом случае составляется

документ в произвольной форме (например заявление о предоставлении отпуска и положительная виза на нем), на основании которого перенос отпуска отражается в графике.

Обратим внимание, что часть первая и часть вторая ст. 124 ТК РФ не указывают на то, что перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок исключает применение общего правила об использовании работником отпуска в течение того рабочего года, за который этот отпуск предоставляется. Следовательно, в случае необходимости перенести отпуск он должен быть, как правило, предоставлен в пределах того же рабочего года. Лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (часть третья ст. 124 ТК РФ).

Таким образом, Трудовым кодексом РФ не установлен запрет на перенос отпуска в течение рабочего года, если стороны достигнут соответствующей договоренности. Однако, как мы говорили ранее, перенос отпуска с согласия работника на следующий рабочий год допускается только в исключительных случаях (часть третья ст. 124 ТК РФ). Если такие обстоятельства отсутствовали, то нарушением трудового законодательства следует считать сам факт предоставления отпуска за пределами того рабочего года, за который он предоставляется, что может повлечь привлечение к ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Ответ подготовил:

*Виктория Комарова, эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ*

Сотруднику была присвоена вторая группа инвалидности. Два дня работник проходил периодический медицинский осмотр, подтверждающий, что он и дальше может работать в должности водителя.

Какое буквенное обозначение использовать в таблице рабочего времени для обозначения дня прохождения работником медицинского осмотра? Верно ли, что расчет заработной платы производится с сохранением среднего заработка?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Для отражения периода отсутствия работника в связи с прохождением медицинского осмотра (освидетельствования) работодателю следует ввести свое условное обозначение для таблицы, например «МО» (медицинский осмотр). За время прохождения медосмотра за работником должен быть сохранен средний заработок.

Обоснование вывода:

В соответствии с частью второй ст. 21 ТК РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. В частности, в соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом в соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

Исходя из приведенных положений ст. 21 ТК РФ и ст. 214 ТК РФ, а также

с учетом п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» следует заключить, что прохождение работником медицинского осмотра является его трудовой обязанностью. Согласно части первой ст. 91 ТК РФ трудовые обязанности должны исполняться работником в его рабочее время, во время отдыха он от их исполнения освобожден и может использовать свободное время по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника проходить медицинский осмотр в день отдыха, а работник вправе от его прохождения отказаться. Таким образом, работодатель должен обеспечить прохождение медицинского осмотра (освидетельствования) именно в рабочее время (смотрите определение Хабаровского краевого суда от 17.10.2014 по делу № 33-6236, а также ответы на вопрос 2 и вопрос 3 с информационного портала Роструда «Онлайнинспекция.РФ»).

При этом предусмотренные трудовым законодательством гарантии сохранения среднего заработка за работником в течение определенного времени не предполагают выплату работнику средней заработной платы в большем размере, чем если бы он продолжал работу (решение ВС РФ от 25.05.2006 № ГКПИ06-366, определение ВС РФ от 08.08.2006 № КАС06-284). Таким образом, все часы, которые совпадают с часами, затраченными работником на прохождение медицинского осмотра, должны быть оплачены в размере среднего заработка.

В силу части четвертой ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет фактически отработанного каждым сотрудником времени.

Согласно ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» организации бюджетной сферы оформляют первичные

документы по формам, установленным в соответствии с бюджетным законодательством. Так, в настоящее время организациями бюджетной сферы обязательно должны применяться унифицированные формы, которые:

- предусмотрены Приложениями к Приказу № 52н (унифицированные формы);
- установлены правовыми актами уполномоченных органов на основании федеральных законов;
- разработаны учреждением самостоятельно (порядок их применения и заполнения должен быть предусмотрен учетной политикой) (п. 2 Приказа № 174н).

На основании Приказа № 52н для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени применяется табель учета использования рабочего времени (ф. 0504421).

При этом, как следует из Методических указаний по его применению, данная форма применяется для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени. Соответственно, в ситуации, когда медицинский осмотр проводится в рабочее время сотрудника, этот факт должен быть отражен в табеле учета рабочего времени.

В Методических указаниях приведены условные обозначения отработанного и неотработанного времени. Условного обозначения, которое можно было бы применить к рассматриваемому случаю, указания не содержат, однако предоставляют право учреждениям самостоятельно дополнять применяемые условные обозначения в рамках формирования своей учетной политики.

Ответ подготовил:

Анна Мазухина, эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Как правильно оформить перевод сотрудника с полной ставки на 0,5 ставки: через перевод или через изменение режима работы на неполное рабочее время и издание приказа в произвольной форме?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Изменение нормальной продолжительности рабочего времени работника производится через установление неполного рабочего дня.

По соглашению между работником и работодателем работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (в том числе 0,5 ставки).

Обоснование вывода:

Прежде всего отметим, что такого понятия, как ставка, трудовое законодательство не определяет. Исходя из смысла, который обычно вкладывается в этот термин, работа по какой-либо должности в течение нормальной продолжительности рабочего времени считается работой на полную ставку. Соответственно, если работник работает на часть ставки (0,75, 0,5, 0,25 и т.п.), то предполагается, что он должен отрабатывать пропорциональную часть от нормы рабочего времени, то есть работать по этой должности неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Косвенно наше мнение подтверждено в письме Минтруда РФ и Миннауки РФ от 23.08.1994 № 1623-РБ «Об установлении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук». Исходя из этого, уменьшение ставки означает установление для работника неполного рабочего времени.

Как следует из ст. 57 и 72 ТК РФ, режим неполного рабочего времени (неполного дня или неполной недели) относится к условиям трудового договора, изменение которых допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Статья 93 ТК РФ позволяет устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Следовательно, при согласии работника на перевод на режим неполного рабочего времени установление такого режима возможно. Соответствующие изменения необходимо оформить письменным соглашением сторон о внесении изменений в трудовой договор (ст. 72 ТК РФ). Поскольку работник в этом случае, проставляя свою подпись в соглашении, подтверждает, что он ознакомлен с его условиями и согласен с предусмотренными ими изменениями, а дополнительные соглашения к трудовому договору по смыслу ст. 61 ТК РФ вступают в силу с момента их подписания работником и работодателем, если иное прямо не следует из их содержания, постольку предварительного уведомления работника о предстоящем изменении трудового договора в этом случае не требуется.

Исходя из толкования ст. 72.1 ТК РФ, под переводом понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 настоящего Кодекса. Следовательно, изменение продолжительности рабочего дня работника, производится через установление неполного рабочего дня.

Ответ подготовил:

*Оксана Миллер, эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ*

подписная