

СПЕЦИАЛИТЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Под общей редакцией **В.Б. ГОЛЬЦОВА**

Рекомендовано
Экспертным советом УМО в системе ВО и СПО
в качестве **учебника** для специальности
«Правовое обеспечение национальной безопасности»



КНОРУС • МОСКВА • 2024

УДК 349.2:343.1(075.8)
ББК 67+67.405+67.411я73
Г63

Рецензенты:

Ю.Б. Шубников, зав. кафедрой гражданского права ФГБОУ ВО Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, д-р юрид. наук, проф.,

С.Т. Сазин, рук. Главного следственного управления Следственного комитета РФ по Ленинградской обл., канд. юрид. наук, доц.,

К.Р. Мурсалимов, канд. юрид. наук, доц.

Авторы:

В.Б. Гольцов, Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации»,

Н.М. Голованов, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий (ГИЭФПТ),

Е.В. Емельянова, Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации»,

Г.Р. Игбаева, Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации»,

В.С. Озеров, Невский машиностроительный техникум

Гольцов, Владимир Борисович.

Г63 Трудовое право и служебно-трудовые отношения в деятельности Следственного комитета Российской Федерации : учебник / коллектив авторов ; под общ. ред. В.Б. Гольцова. — Москва : КНОРУС, 2024. — 296 с. — (Специалитет).

ISBN 978-5-406-13230-2

Отражены основные положения российского трудового законодательства под углом зрения специфики служебно-трудовых правоотношений, складывающихся в Следственном комитете Российской Федерации (СК РФ) между работодателями (руководителями органов и учреждений СК РФ) и сотрудниками Следственного комитета. Подробно изложены вопросы, касающиеся предмета, метода, системы трудового права и его влияния на служебно-трудовые правоотношения в Следственном комитете; правового положения профессиональных союзов сотрудников; социального партнерства; трудового договора, заключаемого в Следственном комитете; денежного содержания и социального обеспечения сотрудников; охраны труда, дисциплины труда в подразделениях СК РФ; материальной ответственности сторон трудового договора в Следственном комитете; возмещения вреда в связи с исполнением служебно-трудовых обязанностей его сотрудниками, защиты их служебно-трудовых прав; разрешения служебно-трудовых споров.

Соответствует ФГОС ВО последнего поколения.

Для студентов специалитета, обучающихся по специальности «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Ключевые слова: трудовое право; подразделения Следственного комитета РФ; служебно-трудовые правоотношения; управление персоналом; сотрудники, работодатели, работники СК РФ; трудовой договор; защита служебно-трудовых прав; служебно-трудовые споры.

УДК 349.2:343.1(075.8)

ББК 67+67.405+67.411я73

ISBN 978-5-406-13230-2

© Коллектив авторов, 2024

© ООО «Издательство «КноРус», 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----------|
| КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ..... | 6 |
| ВВЕДЕНИЕ | 7 |
| ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СЛУЖЕБНО-ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ | 10 |
| 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права | 10 |
| 1.2. Принципы трудового права | 14 |
| 1.3. Функции и система трудового права | 19 |
| 1.4. Трудовое право и деятельность подразделений Следственного комитета РФ | 22 |
| ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА | 32 |
| 2.1. Понятие и классификация источников трудового права | 32 |
| 2.2. Классификация источников трудового права..... | 34 |
| 2.3. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц..... | 51 |
| ГЛАВА 3. ТРУДОВЫЕ И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ..... | 57 |
| 3.1. Общие положения о понятии и основных элементах трудоого правоотношения..... | 57 |
| 3.2. Классификация субъектов трудового права и их правовой статус..... | 60 |
| 3.3. Особенности служебно-трудоого правоотношений в деятельности Следственного комитета РФ | 70 |
| ГЛАВА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА | 80 |
| 4.1. Законодательство о деятельности профсоюзов, их правовом статусе и статусе членов профсоюза | 80 |
| 4.2. Организационная структура профсоюзов в Следственном комитете РФ..... | 84 |
| 4.3. Основные права профсоюзов | 85 |
| 4.4. Права и обязанности членов профсоюза | 93 |
| 4.5. Охрана и защита прав профсоюзов, гарантии их деятельности. Ответственность работодателя за нарушение прав профсоюзов. Ответственность профсоюзов | 95 |

| | |
|---|-----|
| ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ | 101 |
| 5.1. Социальное партнерство: понятие, субъекты, принципы, система, формы, органы..... | 101 |
| 5.2. Особенности ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров в СК РФ..... | 107 |
| 5.3. Социально-партнерские соглашения в СК РФ и их виды | 114 |
| 5.4. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения и ответственность сторон социального партнерства..... | 115 |
| 5.5. Формы участия сотрудников в управлении органом, учреждением Следственного комитета РФ | 116 |
| ГЛАВА 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ | 119 |
| 6.1. Понятие и признаки трудового договора | 119 |
| 6.2. Основное содержание трудового договора сотрудника СК РФ..... | 122 |
| 6.3. Порядок изменения трудового договора сотрудника СК РФ..... | 127 |
| 6.4. Порядок расторжения трудового договора и увольнения сотрудника со службы в СК РФ | 131 |
| 6.5. Гарантии при расторжении трудового договора с сотрудником СК РФ | 140 |
| 6.6. Персональные данные сотрудников СК РФ и их защита..... | 144 |
| 6.7. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование сотрудников СК РФ | 152 |
| ГЛАВА 7. РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | 159 |
| 7.1. Понятие рабочего (служебного) времени, его нормы, виды, режимы и учет..... | 159 |
| 7.2. Понятие и виды времени отдыха | 164 |
| ГЛАВА 8. ДЕНЕЖНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ | 173 |
| 8.1. Денежное содержание сотрудников СК РФ..... | 174 |
| 8.2. Социальное обеспечение сотрудников СК РФ..... | 183 |
| ГЛАВА 9. ОХРАНА ТРУДА СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ | 196 |
| 9.1. Общие положения о понятии, государственном регулировании и гарантиях охраны труда | 196 |
| 9.2. Задачи и функции службы охраны труда в органах и учреждениях СК РФ, обязанности их должностных лиц | 204 |
| 9.3. Особенности правового регулирования охраны труда в Следственном комитете РФ | 209 |

| | |
|--|------------|
| ГЛАВА 10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СК РФ | 217 |
| 10.1. Общее понятие дисциплины труда и дисциплинарной ответственности | 217 |
| 10.2. Правовая основа дисциплины труда в органах и учреждениях Следственного комитета РФ | 225 |
| ГЛАВА 11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛЕДСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ РФ, УЩЕРБ И ВРЕД, КОТОРЫЙ ПОДЛЕЖИТ ВОЗМЕЩЕНИЮ В СВЯЗИ С ИСПОЛНЕНИЕМ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКОМ СК РФ | 231 |
| 11.1. Понятие материальной ответственности, ее цели, виды и особенности | 232 |
| 11.2. Материальная ответственность сотрудника СК РФ | 233 |
| 11.3. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю сотрудником СК РФ, и его возмещения | 236 |
| 11.4. Материальная ответственность руководителей органов, учреждений СК РФ за ущерб, причиненный сотруднику | 239 |
| 11.5. Возмещение морального вреда сотруднику СК РФ | 243 |
| ГЛАВА 12. ЗАЩИТА СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ | 246 |
| 12.1. Понятие и способы защиты служебно-трудовых прав сотрудников СК РФ | 246 |
| 12.2. Самозащита сотрудниками СК РФ служебно-трудовых прав | 246 |
| 12.3. Защита служебно-трудовых прав сотрудников СК РФ профессиональными союзами | 247 |
| 12.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в СК РФ | 249 |
| 12.5. Ответственность должностных лиц Следственного комитета РФ за нарушение трудового законодательства | 256 |
| ГЛАВА 13. ТРУДОВЫЕ И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫЕ СПОРЫ | 260 |
| 13.1. Понятие трудовых, служебных и служебно-трудовых споров, их виды, причины возникновения и принципы разрешения | 260 |
| 13.2. Порядок рассмотрения индивидуальных служебно-трудовых споров | 265 |
| 13.3. Коллективные служебно-трудовые споры | 270 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 282 |
| БИБЛИОГРАФИЯ | 283 |

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ

В.Б. Гольцов, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Санкт-Петербургской академии Следственного комитета — главы 1, 3, 6 (в соавторстве), 2 (в соавторстве), 12 (в соавторстве), 13.

Н.М. Голованов, заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Государственного института экономики, финансов, права и технологий (ГИЭФПТ) — главы 7, 8, 11 (в соавторстве), 2 (в соавторстве), 4 (в соавторстве), 5.

Е.В. Емельянова, доктор юридических наук, кандидат экономических наук, доцент, и.о. ректора, полковник юстиции Санкт-Петербургской академии Следственного комитета — главы 10 (в соавторстве), 12 (в соавторстве), 13.

Г.Р. Игбаева, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин, полковник юстиции Санкт-Петербургской академии Следственного комитета — главы 9 (в соавторстве), 4 (в соавторстве), 5 (в соавторстве) 13.

В.С. Озеров, доцент — глава 4 (в соавторстве).

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право — сравнительно молодая отрасль российского права. Оно является порождением советского строя, декларировавшего необходимость не только контроля и регулирования поведения людей, участвующих в общественном труде, но и учет их личных интересов, особенно в том, что касается права на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством, на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием.

До установления в России советской власти в 1917 г. такой отрасли в российском праве не существовало. Трудовые отношения поглощались и соответственно регулировались государством административно-правовыми либо гражданско-правовыми способами, выражаемыми в соответствующих актах, поскольку труд рассматривался либо как государственная повинность, либо как специфический предмет, при-сущий «производящей и говорящей вещи».

Первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) появился в 1918 г. и состоял из 137 статей. Он распространял свое действие на всех, кто работал за вознаграждение, включая как советские предприятия, учреждения, хозяйства, так и частных лиц, применявших чужой труд за плату. В дальнейшем законодательство о труде постоянно совершенствовалось в соответствии с меняющимися политическими и социально-экономическими условиями жизни в СССР. В 1922 и 1971 гг. принимались новые редакции КЗоТ.

После распада СССР и принятия Конституции РФ 1993 г., изменения социально-политического строя потребовалось коренным образом переработать трудовое законодательство и привести его в соответствии с реализованным курсом на рыночную экономику. В 2001 г. был принят новый кодифицированный акт в сфере труда — Трудовой кодекс РФ, сохранивший и развивший лучшие достижения советского периода в регламентации трудовых отношений.

Современное трудовое законодательство во многом связано с разгосударствлением экономики России и отступлением от ранее практиковавшихся административно-командных способов управления трудом, к определяемым законодательством частноправовым способам

его регулирования. Базируясь именно на таком подходе, трудовое законодательство в настоящее время регулирует: условия работы (реализации права на труд), порядок заключения коллективных и трудовых договоров, трудоустройства по способностям и специальности, профессиональную подготовку, повышение уровня квалификации, вопросы надзора и контроля за охраной труда, обеспечение социального страхования, регулирование споров между сторонами трудовых отношений.

Действующее трудовое законодательство имеет решающее значение не только для защиты прав работников, но и прав работодателей. Законодательство в сфере труда содержит нормы, направленные на защиту как работников от дискриминации и иных противоправных действий, если они совершаются работодателями, так и работодателей от злоупотребления правами работниками или ненадлежащего выполнения ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Долгое время отношения, возникающие в сфере осуществления государственной службы, находились под преобладающим воздействием административно-правовых норм, регулировавших непосредственное выполнение сотрудниками (государственными служащими) своих функциональных обязанностей. Сегодня трудовое законодательство во многом распространяет свое действие на федеральных государственных служащих, замещающих должности в правоохранительных органах, с присвоением им специальных званий, в том числе в Следственном комитете РФ (далее также — СК РФ), поскольку в деятельности сотрудников данных государственных органов сочетаются как служебные, так и трудовые аспекты.

Государственные стандарты высшего профессионального образования и разрабатываемые на их основе основные учебно-организационные документы исходят из того, что выпускники образовательных организаций высшего образования правоохранительной системы и в частности СК РФ должны:

знать:

- нормы трудового права,
- порядок их применения,
- понятие, сущность и структуру трудового правоотношения,
- основы юридической квалификации субъектов, объектов, содержания трудовых правоотношений,
- условия совершения юридически значимых действий в сфере труда в точном соответствии с трудовым законодательством,
- нормы материального и процессуального права, регулирующие рассмотрение и разрешение трудовых споров,

- понятие, виды и способы толкования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения,

- понятие и виды актов толкования норм трудового права;

уметь:

- ориентироваться и разбираться в действующем трудовом законодательстве,

- правильно оценивать правоотношения в сфере труда, правовой статус субъектов трудового права, содержание трудового договора, основания ответственности за нарушение трудового законодательства,

- использовать различные способы толкования норм права при анализе текстов нормативных и локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

- выбирать из массива норм трудового права те, которые имеют непосредственное отношение к конкретной ситуации;

владеть:

- навыками анализа структуры трудовых отношений, правовой оценки юридических фактов и обстоятельств; квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых, служебных и иных, связанных с ними отношений.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СЛУЖЕБНО-ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ

1.1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудовое право — термин, обозначающий:

— отрасль российского права, представляющую собой составную часть системы права, которая является совокупностью правовых принципов и норм, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

— юридическую науку, изучающую закономерности развития и правового регулирования общественных отношений, складывающихся в процессе организации и применения наемного труда, функционирования рынка труда;

— учебную дисциплину, вобравшую в себя основные принципы и нормы регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, принятые и устоявшиеся в науке положения, идеи, концепции в сфере регулирования труда, закономерности и особенности такого регулирования, адаптированные к дидактическим задачам и возрастано-психологическим особенностям обучаемых, с целью их усвоения и применения в жизни, на практике и в профессиональной деятельности.

Предмет трудового права составляют *трудовые* (возникают непосредственно по поводу труда) и *иные* (сопутствуют труду), непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 25 февраля 2022 г.) (далее — ТК РФ).

В основе трудового права лежит такое явление, как труд. Конкретный труд имеет большое количество разновидностей, которые в обобщенном

виде представляют собой индивидуальный и совместный труд. Особенность индивидуального (самостоятельного) труда обусловлена тем, что человек трудится для себя и сам определяет его основные параметры (вид трудовой деятельности, ее режим, средства и способы труда). Примером такого труда может быть труд на садово-огородном участке, выполнение разного рода домашних работ. Поскольку отсутствует взаимодействие с другими участниками трудовой деятельности, такой труд не регулируется нормами трудового права.

Взаимодействие людей в процессе труда порождает целый комплекс отношений, которые нуждаются в правовом регулировании. Если человек трудится совместно с другими людьми, между которыми распределены обязанности, операции, связанные с использованием орудий труда и получением нужного результата труда, то в действие вступают нормы трудового права. При этом нормы трудового права регулируют не процесс и не технологию труда, а отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности.

В результате воздействия трудового права на общественные отношения складывается система правовых отношений, характеризующаяся специфическими признаками, обладающими следующими особенностями:

- протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности;
- работник включается в состав конкретной организации и становится частью этой организации;
- включение работника в состав организации опосредовано особым юридическим фактом (трудовым договором, актом об избрании на должность), согласно которому работник «продает» свой особый товар — рабочую силу, получая за нее заработную плату;
- содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его квалификацией, должностью, специальностью, профессией (трудовой функцией).

Указанные признаки позволяют отграничить трудовые отношения от других отношений, регулируемых другими отраслями права, где труд является лишь частью таких отношений либо является второстепенным по отношению к материальному или нематериальному результату деятельности.

В сферу действия трудового права входят также иные отношения, тесно связанные с первыми. Они являются производными от трудовых. Тесная связь этих отношений с трудовыми и их включение в предмет трудового права обусловлено тем, что они постоянно переплетаются и взаимодействуют с трудовыми отношениями, составляя с ними единое целое. При этом некоторые из них предшествуют возникновению

трудовых отношений (например, отношения по трудоустройству), другие существуют одновременно с трудовыми и в тесной связи с ними (например, организационно-управленческие), третьи возникают из трудовых отношений, приходя им на смену (например, рассмотрение и разрешение трудовых споров уволенных работников). В любом случае именно трудовые отношения определяют существование всех иных отношений в сфере труда.

Согласно ст. 1 ТК РФ, к иным относятся отношения по поводу:

- «— организации труда и управления им;
- трудоустройства у конкретного работодателя;
- профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования непосредственно у данного работодателя;
- социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;
- участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применения трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников;
- государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- разрешения трудовых споров».

Приведенный перечень иных отношений не является исчерпывающим. Некоторые из них являются основой для возникновения трудовых отношений (например, организационно-управленческие), другие могут вообще никогда не возникнуть (например, отношения по возмещению ущерба или по рассмотрению и разрешению трудовых споров).

Трудовое право занимает особое положение среди других отраслей права. Оно содержит базовые положения, принципы и нормы регулирования различных отношений в сфере труда, которые не ограничиваются отношениями работников с работодателями. Так, трудовая деятельность отдельных категорий граждан (кооператоров, военнослужащих, государственных и муниципальных служащих, сотрудников силовых структур) регулируется как нормами трудового права, так и специальными нормами, основой которых являются трансформированные применительно к специфике службы или работы нормы трудового права.

Каждая отрасль права имеет не только свой предмет правового регулирования, но и свой особый метод. Под методом принято понимать совокупность приемов и способов воздействия права на общественные отношения.

Метод трудового права отвечает на вопрос: «Какими способами регулируются трудовые отношения, складывающиеся в обществе?» Метод правового регулирования не остается неизменным и не может быть сведен к одному, раз и навсегда данному способу регулирования. Например, в условиях Великой Отечественной войны применялись такие средства регулирования труда, как всеобщая трудовая повинность, уголовная ответственность за самовольный уход с работы, увеличение количества часов рабочего времени, отмена отпусков, уголовная ответственность за прогул или опоздание на работу.

Изменение отношений собственности, свобода предпринимательской деятельности привели к отказу от командно-административных методов руководства обществом и переходу к экономико-правовым средствам регулирования труда. Определяющим показателем отношений работодателя и работника становится социальное партнерство.

Специфика метода трудового права в современных условиях состоит в том, что он указывает на:

- порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- правовое положение субъектов трудовой деятельности;
- характер установления прав, обязанностей и ответственности сторон трудового правоотношения;
- средства, обеспечивающие исполнение трудовых обязанностей;
- способы и приемы, с помощью которых осуществляется регулирование трудовых отношений, контроль за выполнением соответствующих нормативных предписаний, защита трудовых прав работников и работодателей.

В теории права выделяют такие основания правового регулирования, как предписания, дозволения, запреты, которые трансформируются в императивный и диспозитивный методы правового регулирования. В трудовом праве это выражается в сочетании централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.

Централизованное регулирование трудовых отношений связано с нормотворческой деятельностью государства. Сфера такого регулирования по сравнению с советским периодом заметно сузилась за счет усиления *локального* регулирования, состоящего в том, что сами субъекты трудового права устанавливают для себя правила поведения и закрепляют их в нормативных актах, действующих в определенной отрасли, организации, на территории и распространяющихся на установленный ими круг лиц. Например, конституционное право на отдых реализуется посредством предоставления ежегодного отпуска в соответствии с графиком отпусков, составленного в установленном ТК РФ порядке.

Нормативное регулирование выражается в установлении определенных правил поведения для участников трудовых отношений, исходящих как от государства в издаваемых им нормативных правовых актах, так и от различных организаций в издаваемых ими локальных актах. *Договорное* регулирование предполагает достижение соглашения между работником и работодателем в отношении наиболее приемлемых для них условий труда, не противоречащих трудовому законодательству и согласующихся с его принципами.

В любом случае локальное и договорное регулирование не должно ухудшать положение работников по сравнению с централизованным и нормативным регулированием.

1.2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Под *принципами трудового права* (принципами правового регулирования трудовых отношений) следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие начала, выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с применением и организацией наемного труда. Принципы трудового права традиционно делят на общие, межотраслевые и отраслевые.

К общим относятся принципы, действующие в рамках всей системы права. К ним относятся:

— принцип законности, означающий, что нормативные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции РФ; все органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и принимаемые на ее основе законы (ст. 15 Конституции РФ);

— принцип гуманизма, выражающийся в том, что человек, его права и свободы признаются высшей ценностью (ст. 2 Конституции РФ);

— принцип равенства прав и свобод, равных возможностей для их реализации, предоставляемых как мужчине, так и женщине (ст. 19 Конституции РФ);

— принцип создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (п. 1 ст. 7 Конституции РФ).

К межотраслевым относятся принципы, распространяющие свое действие на несколько отраслей права. Например:

— принцип свободы договора действует в трудовом, гражданском и семейном праве;

- принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование действует в трудовом праве и праве социального обеспечения;
- принцип охраны собственности действует в трудовом, гражданском, административном, уголовном праве.

Отраслевые принципы характерны для какой-либо одной отрасли права. Они тесно связаны между собой, вытекают из вышеперечисленных общих и межотраслевых принципов, и не должны им противоречить.

Система принципов трудового права установлена в ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ. Принципы трудового права можно сгруппировать по следующим основаниям:

принципы, декларирующие свободу труда:

- 1) предоставление каждому права свободного распоряжения своими способностями к труду, выбора профессии и рода деятельности,
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда,
- 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве,
- 4) равенство прав и возможностей работников,
- 5) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

принципы, устанавливающие условия труда:

- 1) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска,
- 2) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,
- 3) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации,
- 4) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей,
- 5) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников,
- 6) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения

к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, вытекающим из трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Принципы, гарантирующие защиту труда:

1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступить в них;

2) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

3) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

4) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

5) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

6) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Принцип, определяющий участие работников в управлении трудом,
в форме:

1) учета мнения представительного органа работников работодателем;

2) проведения представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3) получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников (о реорганизации или ликвидации организации, об изменении условий труда работников, о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников);

4) обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) обсуждения с работодателем планов социально-экономического развития организации;

6) участия в разработке и принятии коллективных договоров;

7) участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Можно также выделить принципы отдельных институтов трудового права, раскрывающих их особенности. Так, в юридическом институте «Трудовой договор» (глава 10 ТК РФ) действуют следующие принципы:

1) определение прав и обязанностей работника и работодателя путем добровольного волеизъявления, выраженного в трудовом договоре;

2) недопустимость включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством и иными правовыми актами;

3) заключение срочных трудовых договоров в строго определенных федеральным законом случаях;

4) запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

5) обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку и копии документов, связанных с работой и право работников требовать их выдачи;

6) защита персональных данных работника.

В российском трудовом праве закреплены также важнейшие международные принципы, запрещающие *дискриминацию* в сфере труда и *принудительный* труд:

1) каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав;

2) никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

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

За дискриминацию — нарушение равенства, прав и свобод человека и гражданина — законом предусмотрена ответственность: уголовная

(ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 28 января 2022 г.) (далее — УК РФ) и административная (ст. 5.62 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 16 февраля 2022 г.) (далее — КоАП РФ). Дискриминация наказывается штрафом, лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, обязательными, исправительными или принудительными работами.

Запрещен также и принудительный труд. В соответствии со ст. 4 ТК РФ «принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо насилия (насильственного действия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- как средство мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности».

К принудительному труду относится также работа, которую работник вынужден был выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи:

- с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее в неполном размере;
- возникновением непосредственной угрозы жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительным трудом не признается работа, выполнение которой обусловлено:

- «— законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- введением чрезвычайного или военного положения;
- наличием чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

— надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров» (ст. 4 ТК РФ).

Принудительный труд в виде принудительных работ установлен как альтернатива лишению свободы за совершение преступления небольшой или средней тяжести либо за совершение тяжкого преступления впервые и предусмотрен в качестве санкции (срок принудительных работ — от двух месяцев до пяти лет) рядом статей УК РФ (ст. 53-1 УК РФ). Принудительные работы заключаются в привлечении осужденного к труду в местах, определяемых учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы, и регламентируются ст. 60.1—60.21 Уголовно-исполнительного кодекса РФ от 8 января 1997 года № 1-ФЗ (в ред. от 21 декабря 2021 г.) (далее — УИК РФ). Условия труда осужденных определяются трудовым законодательством, кроме правил приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу, отказа от выполнения работы, предоставления отпусков (ст. 60.8 УИК РФ).

Обязательные работы как мера наказания предусмотрены за административные правонарушения. Они устанавливаются на срок от двадцати до двухсот часов и отбываются не более четырех часов в день. Максимальное время обязательных работ может быть увеличено до восьми часов в день (ст. 3.13 КоАП РФ).

1.3. ФУНКЦИИ И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда. Выделяют следующие функции российского трудового права:

- защитная — состоит в установлении условий труда, правил охраны труда, осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, предупреждении нарушений и в восстановлении нарушенных трудовых прав;
- социальная — направлена на обеспечение занятости, реализации права на труд, охрану труда, на создание безопасных для жизни и здоровья работника условий труда, ограничение рабочего времени и меры труда, на установление справедливой оплаты и компенсаций за труд и т.д.;
- хозяйственная (производственная) — проявляется в рациональном использовании трудовых ресурсов, стимулировании качественной и производительной работы;
- воспитательная — проявляется в формировании позитивного отношения к труду и его результатам, умения работать во взаимо-

действии с другими работниками; в установлении дисциплинарной и материальной ответственности, включая возмещение ущерба, причиненного по вине работника работодателю или работнику по вине работодателя;

- развития производственной демократии — выражается в праве работников на участие в управлении организацией, в правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях для работников и профсоюзов.

Система трудового права России — это ее внутреннее деление на общую часть и особенную часть, которая, в свою очередь, по предметному признаку подразделяется на институты и подинституты.

Система науки и учебного предмета трудового права также состоит из тех же двух частей, но общая их часть шире общей части отрасли трудового права, поскольку в научно-учебных целях в нее включается изучение норм по организации труда, управлению трудом, отношениям социального партнерства в сфере труда, в том числе по коллективным договорам и социально-партнерским соглашениям. Кроме того, в систему науки включается изучение предмета и метода трудового права, правоотношений, отраслевых принципов трудового права, его субъектов, истории трудового законодательства, норм зарубежного трудового права, а также изучение международно-правового регулирования труда.

«Система отрасли трудового права», «система науки», «система учебного предмета», «система трудового законодательства», «система кодификационных актов» — взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

В общую часть отрасли трудового права входят нормы, распространяющие свое действие на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Российской Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы регулирования труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46 и 47 Конституции РФ), раздел I «Общие положения» (ст. 1—22) и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23—55) ТК РФ).

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам. К ним относятся: институт занятости и трудоустройства; институт трудового договора (это центральный институт трудового права, в нем сгруппированы нормы о понятии и видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения); институты, регулирующие рабочее время и время отдыха, оплату труда, дисци-