

**УЧРЕДИТЕЛИ:**

Южно-Уральский государственный университет  
Костанайский государственный университет  
ООО «Южно-Уральский юридический вестник»

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР**

**ЛЕБЕДЕВ В. А.**, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заслуженный юрист РФ, профессор кафедры конституционного и муниципального права МГЮА им. О. Е. Кутафина, г. Москва.

**РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:**

**АВАКЬЯН С. А.**, зав. кафедрой конституционного и муниципального права МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ; **БАХРАХ Д. Н.**, проректор по научной работе Уральского института экономики, управления и права, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ; **БОНДАРЬ Н. С.**, судья Конституционного Суда РФ, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заслуженный юрист РФ; **ДАРОВСКИХ С. М.**, зав. кафедрой уголовного процесса и криминалистики, доктор юридических наук, профессор, **ДУДКО И. Г.**, заведующий кафедрой государственного и административного права Мордовского государственного университета, доктор юридических наук, профессор; **ЙИРАСЕК Й.**, зав. кафедрой конституционного права и международного публичного права юридического факультета Университета им. Палацкего в г. Оломоуц (Чешская Республика), кандидат юридических наук; **КАПУСТИН А. Я.**, заместитель директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор; **КИРЕЕВ В. В.**, профессор кафедры конституционного и административного права юридического факультета, Южно-Уральский государственный университет, доктор юридических наук; **КРУСС В. И.**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории права, Тверской государственной университет; **МАЙОРОВ В. И.**, доктор юридических наук, профессор; **МИНБАЛЕЕВ А. В.**, зам. декана юридического факультета ЮУрГУ, доктор юридических наук; **ПОДОЛЬНЫЙ Н. А.**, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры правоохранительной деятельности и исполнительного производства Средне-Волжского филиала Российской правовой Академии, г. Саранск; **САЛОМАТКИН А. С.**, референт Правового управления Аппарата Совета Федерации, представитель Совета Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор.

Шеф-редактор **СОГРИН Е. К.** Верстка **ФЕРКЕЛЬ В. Б.** Корректор **БЫТОВ А. М.**

**Журнал «Проблемы права» включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.**

Издание включено в систему Российского индекса научного цитирования путем заключения договора с Российской электронной научной библиотекой

**ISSN 2075-7913**

Подписной индекс журнала **73848**

Журнал зарегистрирован в Министерстве Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

Свидетельство ПИ № ФС77-45180 от 19.05.2011 г.

Адрес редакции: Россия, 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 76, Издательский центр.

Тел./факс **(351) 267-97-01**. E-mail: **urvest@mail.ru**

# PROBLEMY PRAVA (ISSUES OF LAW)

5 2014

## FOUNDERS JOURNAL:

South Ural State University  
Kostanay State University  
OOO "South Ural Legal Newsletter"

The «Problems of Law» Journal was created in 2003.

By the decision of the Higher Certification Board, since January 1, 2010 the "Problems of Law" journal has been included into the List of leading reviewed scientific journals and publications where the main research results for candidate's and doctor's theses should be published.

The Journal has its own International Standard Serial Number (ISSN 2075-7913).

The Journal is included into «Russian Post» catalog under index 73848.

The «Problems of Law» is included into Russian Science Citation Index according to the agreement with Russian Scientific Electronic Library.

## CHIEF EDITOR

**V. A. Lebedev**, Doctor of Legal Science, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Honored Lawyer of Russian Federation, Professor of Constitutional and Municipal Law Department of Moscow State Law Academy named after O. E. Kutafin, Moscow.

## EDITORIAL BOARD:

**S. A. Avakyan**, Head of Constitutional and Municipal Law department, Lomonosov Moscow State University (Russia), Doctor of Legal Science, Professor, Honored Scientist of Russian Federation; **D. N. Bakhrakh**, Vice Dean for Research, Ural Institute of Economics, Management and Law, Doctor of Legal Science (Russia), Professor, Honored Scientist of Russian Federation; **N. S. Bondar**, judge at Constitutional Court of Russian Federation (Russia), Doctor of Legal Science, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Honored Lawyer of Russian Federation; **Darovskikh S. M.**, Doctor of Science (Law), professor, head of the Department of Criminal Procedure and Criminalistics; **I. G. Dudko**, Head of State and Administrative Law Department at Mordovian State University (Russia), Doctor of Legal Science, Professor; **J. Jirasek**, Head of Constitutional Law and International Public Law Department at the Faculty of Law, Palacký University of Olomouc, (Czech Republic), Candidate of Legal Science; **A. Y. Kapustin**, Deputy director of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Doctor of Legal Science, Professor; **V. V. Kireev**, Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law of the Faculty of Law, South Ural State University, PhD; **V. I. Kruss**, doctor of legal Sciences, Professor, head of chair of theory of law, Tver state University; **V. I. Mayorov**, Doctor of Legal Science, Professor (Russia); **A. V. Minbaleev**, Deputy Dean of the Faculty of Law of South Ural State University (Russia), Doctor of Legal Science; **N. A. Podolny**, doctor of legal Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of law enforcement and Executive production of the Middle Volga Branch of the Russian Academy of Law, Saransk; **A. S. Salomatkin**, Legal Administration Assistant of the Central Office of the Federation Council, Spokesperson of the Federation Council in the Constitutional Court of the Russian Federation, Doctor of Legal Science, Professor.

2

**Editorial Director** E. K. Sogrin; **Executive Editor** E. Y. Andriadis; **Layout** V. B. Ferkel; **Proofreading** A. M. Bytov

Published by OOO "South Ural Legal Newsletter"

The journal is registered in Ministry of the Russian Federation for Affairs of the Press, Television and Radio Broadcasting and Mass Communication Media. Certificate ПИ № ФС77-45180 of May 19, 2011.

Address of the editors office: 454080, 76 Lenina pr., SUSU, Publishing House, Chelyabinsk, Russia

For correspondence: 454080, Chelyabinsk, PO Box 12550  
Phone/Fax (351) 267-97-01. E-mail: urvest@mail.ru



## **В НОМЕРЕ:**

### **ОТ РЕДАКЦИИ**

— **7** —

*Класен А. Н.*

Актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений  
и социальной защиты граждан

### **ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО И БЕЗОПАСНОГО ТРУДА**

— **9** —

*Аббасова Е. В., Васильев В. А.*

Производительность труда: трудовправовой аспект

— **13** —

*Алексеева С. В.*

Применение нормативных постановлений судебными органами  
в Республике Казахстан

— **16** —

*Гилева Н. В.*

Профессиональные союзы как представители работников  
по трудовому законодательству Республики Казахстан

— **23** —

*Пономарева С. А.*

Специальная оценка условий труда: государственные гарантии

— **28** —

*Доцанова А. С.*

Отдельные аспекты правового регулирования трудовой миграции  
в Республике Казахстан

— **32** —

*Куликов А. А., Дацко Н. П.*

Государственный надзор за обеспечением здоровых  
и безопасных условий труда

— **38** —

*Коршунова Н. В.*

Работа по совместительству и совмещение  
как одна из проблемных зон труда педагога

— **44** —

*Офман Е. М.*

Достойный труд с позиции работодателя (на примере особенностей  
расторжения трудового договора с руководителем обособленного  
структурного подразделения организации)

— **52** —

*Прийма Л. Г.*

Нарушение принципа запрета принудительного труда при осуществлении  
трудовой деятельности работниками дошкольных учреждений  
(на примере должности воспитателя детского сада)

— **56** —

*Раева Т. В.*

Историко-правовая основа концепции «достойного труда» в России

**3**



— 64 —

*Сагандыков М. С.*

Некоторые аспекты содержания конституционного принципа запрета принудительного труда

— 68 —

*Саломатина О. И.*

Некоторые аспекты реализации идей концепции достойного труда

— 72 —

*Спирин А. С.*

Конституционно-правовые аспекты становления социального государства в России

— 75 —

*Станкова У. М.*

Обеспечение конфиденциальности как условие достойного труда работника

— 81 —

*Шафилова Г. Х., Кобылова В. Г.*

Проблемы обеспечения достойной занятости в России

— 85 —

*Жарнакова Е. Ю.*

Нематериальное стимулирование работников как фактор повышения производительности труда (постановка проблемы)

— 88 —

*Протченко Е. А.*

Труд несовершеннолетних работников: история и современное развитие

## **ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

— 91 —

*Межибовская И. В.*

Реформаторские преобразования накопительной пенсионной системы Республики Казахстан в системе современных антикризисных мер

— 95 —

*Филиппова Э. М.*

Юридические гарантии обеспечения достойного уровня жизни в Российской Федерации

— 99 —

*Шафилов А. М.*

К вопросу о совершенствовании законодательства о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в результате аварии на ПО «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в р. Теча

— 103 —

Требования к статьям, представляемым к публикации в журнале «Проблемы права»



## IN THIS ISSUE

### FROM THE EDITOR

— 7 —

*Klassen A. N.*

Actual problems of legal regulation of labor relations  
and social protection of citizens

### NEGOTIATION OF THE CRISIS AND PROVISION OF DECENT AND SAFE WORK

— 9 —

*Abbasova E. V., Vasiliev V. A.*

Workforce Productivity: Labour and Legal Aspect

— 13 —

*Alekseyeva S. V.*

Implementation of regulatory resolutions  
of judicial bodies in the Republic of Kazakhstan

— 16 —

*Gileva N. V.*

Trade Unions as Representatives of Employees According to the Labour Legislation  
of the Republic of Kazakhstan

— 23 —

*Ponomareva S. A.*

Special Assessment of Working Conditions: State Guarantees

— 23 —

*Dochshanova A. S.*

Certain Aspects of Legal Regulation of Labor Migration  
in the Republic of Kazakhstan

— 32 —

*Kulikov A. A., Datsko N. P.*

State Supervision over the Provision  
of the Healthy and Safe Labour Conditions

— 33 —

*Korshunova N. V.*

Part-Time and Combined Jobs as One  
of the Problematic Areas of Teacher Labour

— 44 —

*Ofman E. M.*

Decent Work from the Perspective of the Employer  
(Features of the Termination of the Employment Contract with the Head  
of a Separate Structural Unit of the Organization)

— 52 —

*Priyma L. G.*

Violation of the Principle of Prohibition of Involuntary Labour in the Process  
of Performing Labour Activities by the Employees of the Preschool Facilities  
(on the Example of the Position of Preschool Teacher)

— 56 —

*Raeva T. V.*

Historical and Legal Basis of the Concept of 'Decent Work' in Russia



— 64 —

*Sagandykov M. S.*

Certain Aspects of the Content of the Constitutional Principle  
of the Prohibition of Involuntary Labor

— 68 —

*Salomatina O. I.*

Certain Aspects of the Implementation of Ideas of the Concept of Decent Work

— 72 —

*Spirin A. S.*

Constitutional and Legal Aspects of the Formation  
of the Welfare State in Russia

— 75 —

*Stanskova U. M.*

Ensuring Confidentiality as a Condition of Decent Work

— 81 —

*Shafikova G. H., Kobylova V. G.*

Problems of Provision of Decent Work in Russia

— 85 —

*Zharnakova E. Y.*

Non-Material Stimulation of Employees as a Factor of the Improvement  
of Workforce Productivity (Problem Definition)

— 88 —

*Protchenko E. A.*

Juvenile Labour: History and Modern Development

### **PROBLEMS OF SOCIAL WELFARE AND SOCIAL SECURITY**

— 91 —

*Mezhibovskaya I. V.*

Reformation of the Defined Contribution Pension System  
of the Republic of Kazakhstan in the System  
of Modern Anti-Crisis Measures

— 95 —

*Filippova E. M.*

Legal Guarantees of Provision of Adequate Standard of Living  
in the Russian Federation

— 99 —

*Shafikov A. M.*

To the Question of the Improvement of the Legislation on Social Security  
of Citizens Exposed to Radiation as a Result of ‘Mayak’ Accident  
and Radioactive Waste Disposal in the River Techa

— 104 —

Requirements to the Articles to be Published in Magazine “Problems of Law”





## ОТ РЕДАКЦИИ

А.Н. Классен

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН**

Предлагаемый тематический выпуск журнала «Проблемы права» посвящается трудовым и социальным правам человека, вводит в мир международных и зарубежных правовых норм, в которых закреплены основные права граждан в этой сфере, а также их защите.

Своеобразной визитной карточкой исследуемых и предлагаемых вниманию читателей вопросов стали острота и смелость проблем, поднимаемых в них. Сам спектр вопросов современной трудового науки и науки права, социального обеспечения представлен достаточно широко — от теоретических и правоприменительных проблем до определения понятия «трудная жизненная ситуация» при установлении права на социальные услуги.

Одним из лидеров по числу актуальных тем стало трудовое право (первый раздел «Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда»). Трудовые отношения — наиболее мобильная и подверженная частым изменениям область правового регулирования. Безусловным является то, что правовая наука в целом и трудовая наука в частности — базис и должна следовать за экономическими отношениями. Сегодня же в российской системе трудового права наметился разрыв: экономические отношения «убежали» вперед — правовая система отстала. Давно ждут правового регулирования трудовые отношения, складывающиеся в малом и среднем бизнесе,

нуждается во включении в систему законодательного регулирования так называемый «соцпакет» и отдельные виды нематериального стимулирования, которые зачастую являются значительным дополнением дохода работника. Говоря о необходимости дальнейшего совершенствования и развития трудового права, необходимо отметить, что за годы действия Трудового кодекса РФ до настоящего времени не приняты важнейшие нормативные акты, на которые ссылался при принятии его законодатель в статьях кодекса. Следует отметить, что указанные проблемы в правоприменительной практике, пробелы и коллизии в праве, незнание трудовых и социальных прав субъектами трудовых отношений приводят к спорам, доходящим до рассмотрения в судебных органах.

Так, в 2013 году в судах 1-й инстанции Челябинской области рассмотрено 2689 дел (в 2012 году — 3059 дел), из них: — о восстановлении на работе 361 дело (из них иски удовлетворены по 180 делам), переданы на рассмотрение Апелляционного суда 232 дела; — об оплате труда 1538 (1024 — удовлетворено), 212 передано на рассмотрение в Апелляционную инстанцию; о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, — 310 дел (удовлетворенных исков — 258), возникающих из других трудовых отношений — 1384 (943 удовлетворенных исков), переданных в Апелляционную инстанцию — 372.

7

От редакции



В публикуемых статьях российских и зарубежных авторов (в этом номере журнала опубликованы статьи ученых Казахского Национального университета имени Аль Фараби) исследуются указанные и другие не менее злободневные проблемы в разделе «Проблемы соци-

ального обеспечения и социальной защиты».

Полагаю, что вопросы, исследованные в ходе подготовки настоящего журнала, будут интересны и полезны и с точки зрения теории, и будут иметь прикладное значение.

**КЛАССЕН Александр Николаевич**, декан юридического факультета ,  
Южно-Уральский государственный университет, канд. юрид. наук, доцент.  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 76. E-mail: 649308@rambler.ru







# ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО И БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

ПП № 5(48)-2014. стр. 9—12

УДК 349.232 + 349.225

Е. В. Аббасова, В. А. Васильев

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ТРУДОПРАВОВОЙ АСПЕКТ

E. V. Abbasova, V. A. Vasiliev

## WORKFORCE PRODUCTIVITY: LABOUR AND LEGAL ASPECT

*В настоящее время формируется новое отношение к одному из ключевых ресурсов экономики — работникам предприятий, организаций. С этих позиций в статье обсуждается взаимодействие работодателей и представителей работников в повышении производительности труда. Используется зарубежный опыт развития производительности труда.*

*Проблема повышения производительности труда рассматривается через призму участия государства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.*

*В статье уделяется внимание развитию представительства в трудовых отношениях как условия взаимодействия работников и работодателей.*

**Ключевые слова:** *производительность и оплата труда, производственные советы, зарубежный опыт.*

*New attitude towards one of the pivotal resources of economics, employees of enterprises and companies, is being formed nowadays. In accordance with that the article dwells on the interaction of the employers and the representatives of the employees in the improvement of workforce productivity. Foreign experience of the development of the workforce productivity is used.*

*The problem of the improvement of workforce productivity is considered through the prism of the state participation in the regulation of labour relations.*

*The article pays its attention to the development of the representation establishments in labour relations as a condition of the cooperation of the employers and the employees.*

**Keywords:** *productivity and remuneration of labour, work councils, foreign experience.*

Немногим более десяти лет назад в научной литературе прогнозировалось, что по оценкам специалистов, в ближайшее десятилетие многие рабочие места, методы труда и сами предприятия мало будут похожи на нынешние. Традиционная технология постепенно уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии [7]. Этот, в общем-то, обоснованный прогноз применительно к российской действительности оказал-

ся несколько излишне оптимистичным. Сказались особенности рыночной экономики, в частности, невысокий уровень модернизации производства, а также, как отмечал В. В. Путин, стремление некоторых предпринимателей и менеджеров, ведущих себя так, будто на дворе начало прошлого века, утвердиться на рынке за счет экономии на работниках [2] и др.

К повышению производительности труда как показателю эффективности использования трудовых ресурсов осуществляется многоплановый подход. Наряду с реализацией инновационных

9

Преодоление кризиса  
и обеспечение...





форм, модернизацией трудового процесса, внедрением научно-технических средств широко используются правовые механизмы, включая нормы трудового законодательства. Если осуществить небольшой исторический экскурс, то можно заметить, что уже в Кодексе законов о труде 1918 г. в разделе VIII «Об обеспечении надлежащей производительности труда» было отведено значительное место вопросам результативности трудовой деятельности. На всех трудящихся и на органы управления предприятием возлагалась обязанность соблюдения предписаний этого раздела (выполнение норм выработки, исправное состояние машин, качество материалов и инструментов и др.).

Кодексы законов о труде РСФСР 1922 и 1972 годов также содержали производственную функцию. Нынешний Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) сохранил эту преемственность. Как определено в ст. 1 этого свода законов, одной из задач трудового законодательства является организация и управление трудом. С учетом рыночных отношений производственная функция не стала преобладающей. В. Г. Соيفер отмечал, что она поставлена на второй план, на первую позицию выдвинута защитная, социальная функции. Уменьшение влияния трудового права непосредственно на производственные отношения было обусловлено сокращением отечественного производства и расширением сферы общественного потребления [4].

Сокращение производства и расширение сферы общественного потребления за счет притока на российский рынок товаров из-за рубежа было связано с уходом государства от планирования экономического роста. Сегодня становится очевидным, что это осуществлено без достаточных оснований. Этот вывод подтверждается международной практикой. В странах Евросоюза, в США в период кризиса 2008—2009 гг. влияние государства на экономику стало более значительным, что способствовало его преодолению. Как справедливо отмечает академик Е. Примаков, доминирование государства в экономике не может быть вечным. Но это необходимо в определенные исторические периоды, сегодня мы находимся именно в таком периоде [5].

Роль государства в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на общероссийском уровне заключается в принятии правовых актов, устанавливающих основные направления государственной

политики в названной сфере, обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам, основы социального партнерства, порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и др. (ст. 6 ТК РФ). Говоря о государственной политике в сфере труда, следует отметить включение по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в ТК РФ главы 49.1, посвященной регулированию труда дистанционных работников. Пополнился Кодекс блоком норм, направленных на улучшение правового регулирования отношений в сфере охраны труда, распространение льгот при расторжении трудового договора, предоставляемых женщинам, имеющим детей, на других лиц, воспитывающих детей, в определенных законом случаев (ст. 261 ТК РФ) и др.

На дальнейшее реформирование Кодекса, прямо или косвенно влияющее на производительность труда, направлены многие предложения бизнес-сообщества, профсоюзов, ученых. Не все из них заслуживают однозначной оценки. Например, предложения о расширении рамок рабочего времени, рабочей недели, которые не будучи закрепленными в законодательстве, реализуются на практике. Нет оснований полагать, что увеличение рабочей нагрузки без модернизации производства существенно повысило производительность труда. По производительности труда мы в 3—4 раза отстаем от экономически развитых стран. Усталый работник по окончании смены не в состоянии работать с прежней интенсивностью. Состояние работника, отработавшего 12 часов, сравнимо с состоянием человека, находящегося в алкогольном опьянении. Общие признаки: заторможенность в поведении, замедленная реакция на возможные риски и др. Длительные смены повышают риск травмирования работающих на 37% по сравнению со сменами нормальной 8-часовой продолжительности. Риск аварийности и травматизма возрастает с ростом количества часов, отработанных за день или неделю [3]. Успешный бизнес не совместим с ростом травматизма, увеличением профессиональных заболеваний, числа инвалидов. Количество инвалидов в стране составляет 12,85 миллиона.

Характерно, что из 3,39 млн инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работают 816,2 тыс. человек. Численность неработающих инвалидов составляет 2,6 млн человек, или 79,7% от

численности инвалидов в трудоспособном возрасте [8, с. 23]. В тридцатые годы прошлого века в их трудоустройстве преобладало в значительной степени администрирование. В соответствии с декретом СНК РСФСР от 24 октября 1921 года «О порядке учета и распределения неполного труда инвалидов» принимались меры по обеспечению этой категории граждан доступной работой. Те из них, кто без уважительных причин оставляли работу, утрачивали право на социальное обеспечение. Учитывая возможности приносить пользу обществу тех, кто частично утратил трудоспособность, необходимо службам занятости, организациям усилить индивидуальный подход к организации их труда.

При решении вопросов, связанных с увеличением производительности труда, недооценивается обоюдная выгода для работодателей и работников от участия последних наряду с представителями менеджмента в органах по управлению организациями. В настоящее время утверждается новый взгляд на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики, отражающий реальное повышение роли человеческого фактора в производстве, усиление зависимости производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и каждого работника в отдельности. В экономике США это выражается, с одной стороны, в повышении требований к работникам, с другой — в увеличении расходов на развитие человеческих ресурсов со стороны государства, и особенно частного бизнеса.

В экономически развитых странах используется система совместных консультаций предпринимателей и представительных органов работников. В 1970-е годы такие консультации, например, в Японии стали основой участия работников в управлении производством. В настоящее время их постоянно проводят свыше 80% профсоюзов и около 90% предприятий. В эту систему в Японии вовлечено до 80% всех наемных работников на предприятиях частного и государственного секторов экономики. Такие консультации широко используют даже компании, где нет профсоюзов. Помимо решения управленческих вопросов это способствует развитию корпоративной культуры, контактов между различными категориями персонала. Поощрение таких контактов способствует тому, что представители менеджмента, рядовые работники идентифицируют себя с организацией, в которой работают.

Президентом РФ 7 мая 2012 г. был подписан Указ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В целях расширения участия работников в управлении организациями было поручено правительству до 1 декабря 2012 г. подготовить предложения по внесению в законодательство РФ изменений, предусматривающих создание в организациях производственных советов, определение их полномочий, подготовку комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления. Правительство РФ после обсуждения Российской трехсторонней комиссией внесло в Государственную Думу проект Федерального закона «О внесении изменений в ст. 22 Трудового кодекса РФ». В настоящее время эта статья предусматривает предоставление работодателям права создавать производственные советы как совещательные органы, образуемые на добровольной основе из числа своих работников, как правило, имеющих значительные достижения в труде. Задача этих общественных формирований — подготовка предложений по повышению производительности труда, совершенствованию производственной деятельности, внедрению новой техники и технологий и др.

Проблема представительства интересов работников является более масштабной, выходит за рамки организации. В Конституции РФ не закреплено право работников на участие в управлении организациями. Это можно объяснить тем, что когда государство было единственным собственником, то предполагалось, что участвуя в управлении делами государства, граждане и их представители участвуют и в управлении народным хозяйством, в том числе предприятиями и организациями. В условиях рыночной экономики в Конституции РФ должно быть предусмотрено право работников на участие в управлении организациями, где они работают. Сегодня избрание представительных органов, в частности, совместных советов работников и работодателей, далеко не всегда свидетельствует о возможности осуществления ими представительской функции, защиты прав и свобод в социально-трудовой сфере. В законодательном порядке не решен ряд вопросов, связанных с порядком формирования общественных представительных органов, их правами и обязанностями. Не определены права советов на получение информации от работодателя, на совместное с ним принятие решений. Не решено, сколько должно быть представителей работников



в создаваемых совместно с работодателями производственных советах. Если, например, от двухтысячного коллектива один работник избран в такой совет, то формально можно говорить о наличии представительства, хотя реальность представления интересов коллектива будет ничтожно мала.

Зарубежный опыт свидетельствует о необходимости более тщательной проработки этих вопросов. В Германии по закону о статусе предприятия от 1952 г. на предприятии с числом занятых от 500 до 2000 человек одна треть представителей в наблюдательном совете избирается его работниками, если работающих более четырех тысяч, то им отдается половина

мест [1; 6]. Аналогичным образом решаются вопросы организации деятельности советов в Австрии, Бельгии, Франции и др. Конечно, нормы, о которых идет речь, можно закрепить в локальных актах. Но это будет иным уровнем гарантий осуществления представительства и защиты работников. В стране нет большой практики разработки на предприятиях таких правовых механизмов. Сегодня не представляется возможным говорить об эффективном управлении организациями без учета интересов работников, их мотивов трудовой деятельности, без делегирования полномочий по управлению наиболее подготовленным их представителям.

## References

1. Kurennoi A.A. V Shveitsarii vse kak vseгда [In Switzerland Everything is as Always]. *Trudovoe pravo*, 2012, No. 6, p. 7-15.
2. Putin V. Stroitel'stvo spravedlivosti. Sotsial'naya politika dlya Rossii [Establishment of Justice. Social Policy for Russia]. *Komsomol'skaya pravda*, 2012, February 13.
3. [ROSBALT. Informatsionnoe agentstvo] [Information Agency ROSBALT]. URL: <http://www.rosbalt.ru/>.
4. Soifer V.G. Proizvodstvennaya funktsiya trudovogo prava [Production Function of Labour Law]. *Kadrovik*, 2011, No. 4, p. 35-43.
5. Khalmurzaev S. Spaseniem Rossii nazvali vozvrat v Soyuze Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik [The Return in the Union of Soviet Socialist Republics was Called the Salvation of Russia]. *Ezhednevnyaya elektronnyaya gazeta. Utro.ru*. URL: <http://www.utro.ru/articles/2014/01/15/1168493.shtml>.
6. Khoffer F. Profsoyuzy i sovety predpriyatii (predstavitel'stvo interesov naemnykh rabotnikov v usloviyakh sotsial'noi rynochnoi ekonomiki Germanii) [Professional Communities and Work Councils (Intermediation of Interests of Wage Workers in Conditions of Social Market-Based Economy of Germany)]. *Politicheskie issledovaniya*, 1993, No.1, p. 99-122.
7. Volgina N.A., Odegova Yu.G. Ekonomika truda. Sotsial'no-trudovye otnosheniya. Moscow [Economics of Labour. Social and Labour Relations]. Ekzamen Publ., 2003. 736 p.
8. Yavorchuk N., Moleva I. Pravovoe regulirovanie zanyatosti i trudoustroistva invalidov v rossiiskoi Federatsii [Legal Regulation of Labour Employment of the Handicapped in the Russian Federation]. *Kadrovik*, 2013, No. 12, p. 22-29.

**АББАСОВА Елена Валерьевна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 454077, Россия, г. Челябинск, ул. Комарова, д. 26. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru

**ABBASOVA Elena Valerievna**, Cand. Sc. Law, Associate professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of Chelyabinsk branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and State Service. 26, Komarova Str., 454077, Chelyabinsk, Russia. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru

**ВАСИЛЬЕВ Валерий Александрович**, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, заслуженный юрист РФ. 454077, Россия, г. Челябинск, ул. Комарова, д. 26. E-mail: v\_vasiljev@nm.ru

**VASILIEV Valery Aleksandrovich**, Cand. Sc. Law, Associate professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of Chelyabinsk branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and State Service. 26, Komarova Str., 454077, Chelyabinsk, Russia. E-mail: v\_vasiljev@nm.ru

For citation: **E. V. Abbasova, V. A. Vasiliev** Workforce Productivity: Labour and Legal Aspect

**Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 9–12.**

*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)/2014*



С. В. Алексеева

## ПРИМЕНЕНИЕ НОРМАТИВНЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЙ СУДЕБНЫМИ ОРГАНАМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

S. V. Alekseyeva

## IMPLEMENTATION OF REGULATORY RESOLUTIONS OF JUDICIAL BODIES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

*Проблемы применения права как особой формы его реализации являются основополагающими для любой правовой системы. Именно правоприменению принадлежит ключевая роль в достижении и укреплении законности и правопорядка, совершенствовании юридической практики.*

*В статье автором обозначены актуальные проблемы применения нормативных постановлений судебными органами. Например, своевременность принятия нормативных постановлений; неоднозначная позиция Верховного Суда, изложенная в нормативных постановлениях по одним и тем же вопросам. В некоторых нормативных постановлениях находят отражение не все существующие проблемные вопросы при рассмотрении отдельных категорий дел. В работе рассматривается понятие «применение права». Также приведены мнения и высказывания ученых-юристов в свете рассматриваемого вопроса.*

**Ключевые слова:** нормативные постановления, судебные органы, применение права, Верховный Суд, судебная практика.

*Problems of the implementation of law as a special form of its realization are fundamental for any legal system. Namely law enforcement has the key role in the achievement and strengthening of legitimacy and legal order, as well as the improvement of legal practice. The author considers the topical issues of the implementation of regulatory resolutions of judicial bodies. For instance, the timeliness of the acceptance of regulatory resolutions; ambiguous position of the Supreme Court claimed in regulatory resolutions on the same questions and issues. In some regulatory resolutions not all of the existent problems are reflected. The article considers the concept of 'law enforcement', as well as the opinions and statements of scientists in legal sphere.*

**Keywords:** regulatory resolutions, judicial bodies, law enforcement, Supreme Court, judicial practice.

Понятие и природу правоприменения, его глубинную внутреннюю суть пытались с самых различных позиций вскрыть известные ученые-юристы, но, на наш взгляд, в научной литературе до сегодняшнего дня не существует общей, единой трактовки указанного правового явления. Подобное положение, очевидно, объясняется сложностью и многогранностью применения права как материально-процессуального образования, базирующегося на взаимодействии совокупности материальных и процессуальных норм и соответствующих им правоотношений.

Философско-методологической базой исследования проблематики применения норм права послужила, по нашему мнению, научная система Г. Гегеля, в которой наиболее глубоко и последовательно развиты концепции, касающиеся важнейших областей права, в том числе и вопросов правоприменения. Согласно Г. Гегелю, применение права — это «применение общего понятия к особенному, данному извне состоянию предметов», «применимость к единичному случаю» [2, с. 62, 251, 311].

Выполнение данной функции возлагается на правительственную власть в лице широкого круга органов.





В процессе научного анализа при разработке категории применения права исследователи акцентируют внимание на различных аспектах этого понятия. Так, по мнению П. Е. Недбайло, «применение правовых норм представляет собой специфическую организаторскую деятельность по реализации правовых норм, сопряженную с установлением прав и обязанностей участников общественной жизни в конкретных правоотношениях и с воздействием на обязанных лиц в этих отношениях в целях выполнения требований правовых норм» [6, с. 283]. Указанный автор придерживается по данному вопросу особенной позиции и признает субъектами правоприменения граждан.

Согласно другой, близкой к данной точке зрения, «применение норм права (правоприменительная деятельность) — это осуществляемая в специально установленных законом формах государственно-властная, организующая деятельность компетентных государственных органов и уполномоченных государством органов общественности по вынесению индивидуально-конкретных правовых предписаний» [3, с. 19]. Последняя дефиниция носит более определенный характер, позволяя выявить не только общие цели применения норм права, но и его субъектный состав, характер и наличие процедурных рамок.

Взгляды П. Е. Недбайло подверглись определенной критике в работах В. В. Лазарева, несмотря на его собственное признание того факта, что «в советской юридической литературе проблема применения правовых норм наиболее полно рассмотрена в работах проф. П. Е. Недбайло». В частности, В. В. Лазарев отмечает, что «позиция П. Е. Недбайло может быть подвергнута критике не за то, что допускается возможность применения правовых норм гражданами, а за то, что он видит ее в любом случае реализации субъективных прав и не отличает, таким образом, применения от осуществления права. Если даже принять формулу о том, что применение сопряжено «с организацией осуществления правовых норм в правоотношениях и воздействием на обязанных лиц», то тем самым уже нужно признать и властность действий субъек-

екта, и специальную их направленность: обеспечение нормального хода процесса реализации права» [5, с. 145].

Вышеизложенную точку зрения во многом разделяет и Н. Г. Александров, понимающий под применением норм права реализацию их в таких правоотношениях, в которых, во-первых, одним из субъектов непременно является государственный орган, во-вторых, само правоотношение является отношением власти-подчинения, то есть в отношениях государственно-правовых, административно-правовых и процессуальных [1, с. 14]. Существует в науке и эклектичное определение понятия «применение права», под которым подразумевается все многообразие общественных явлений, связанных с практическим осуществлением норм права [4, с. 413].

Вместе с тем, хотелось бы остановиться на тех проблемах, с которыми судьи сталкиваются при применении нормативных постановлений в судебной практике.

Можно выделить три группы таких проблем:

своевременность принятия нормативных постановлений;

неоднозначная позиция Верховного Суда, изложенная в нормативных постановлениях по одним и тем же вопросам;

в некоторых нормативных постановлениях находят отражение не все существующие проблемные вопросы при рассмотрении отдельных категорий дел.

Однозначно следует полагать, что Верховный Суд по сравнению с законодательным органом имеет реальную возможность своевременно реагировать на разрешение коллизий между нормами Конституции и законов, положениями законодательных актов или иных нормативных актов, а также определять особенности применения судами законодательства.

В ходе принятия нормативных постановлений Верховный Суд на основе системного анализа восполняет некоторые «пробелы права», разъясняет практическое применение законов в соответствии с их содержанием и основными принципами.

## References

1. Aleksandrov N. G. *Primenenie norm sovetskogo sotsialisticheskogo prava* [Administration of Soviet Law]. Moscow. Gosyurizdat Publ., 1958. 176 p.
2. Gegel' G. *Filosofiya prava* [Philosophy of Law]. Moscow. Mysl' Publ., 1990. 524 p.
3. Dyuryagin I. Ya. *Primenenie norm sovetskogo prava (teoreticheskie voprosy)* [Administration of Soviet Law (Theoretical Issues)]. Sverdlovsk, 1973. 248 p.

4. Arzhanov M.A., Keчек'yan S.F., Man'kovskii B.S., Strogovich M.S. Teoriya gosudarstva i prava [Theory of State and Law]. Moscow. Gosyurizdat, 1949. 511 p.
5. Lazarev V.V. Primenenie sovetskogo prava [Administration of Soviet Law]. Kazan, 1972. 200 p.
6. Nedbailo P.E. Primenenie sovetskikh pravovykh norm [Administration of Soviet Law]. Moscow. Gosyurizdat Publ., 1960. 511 p.

**АЛЕКСЕЕВА Снежана Владимировна**, магистр юриспруденции, преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права, Казахский национальный университет имени Аль-Фараби. Республика Казахстан, 050040, г. Алматы, пр. Аль-Фараби, 71. E-mail: snezhana\_pusk@mail.ru

**ALEKSEYEVA Snezhana Vladimirovna**, master of legal science, tutor and lecturer of the Department of Civil Law, Civil Proceedings, and Labour Law, Al-Farabi Kazakh National University. 71, Al-Farabi Ave., 050040, Almaty. E-mail: snezhana\_pusk@mail.ru

For citation: **S. V. Alekseyeva** Implementation of regulatory resolutions of judicial bodies in the Republic of Kazakhstan

***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 13–15.***



Н. В. Гилева

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ КАК ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

N. V. Gileva

## TRADE UNIONS AS REPRESENTATIVES OF EMPLOYEES ACCORDING TO THE LABOUR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

*Статья посвящена проблеме представительства интересов работников в трудовых отношениях по законодательству Республики Казахстан. Институт социального партнерства недостаточно реализован ни в трудовом законодательстве, ни в практике его применения. Одной из главных причин указанного факта является правовой нигилизм руководителей организаций. В статье изложен ряд предложений, направленных на совершенствование процедур социального партнерства. В частности, высказывается мнение, что профессиональные союзы как общественное объединение должны нести юридическую ответственность, в том числе перед членами профсоюза, не только в пределах устава, но в соответствии с законодательством Республики Казахстан.*

**Ключевые слова:** профсоюз, социальное партнерство, представительство в сфере труда, трудовое законодательство Республики Казахстан.

*The article is devoted to the problem of the representation of the interests of employers in labour relations according to the legislation of the republic of Kazakhstan. The institution of social partnership is not significantly implemented either in the labour legislation or in the practice of its implementation. One of the main reasons of the aforementioned fact is the legal nihilism of the directors of enterprises. The article dwells on the number of proposals aimed at improvement of the procedures of social partnership. The author shares the particular opinion that trade unions as social institutions should bear legal responsibility in front of the members of the unions not only within the framework of the charter but also in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan.*

**Keywords:** trade unions, social partnership, representation in the sphere of labour legislation, labour legislation of the Republic of Kazakhstan.

16

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Происходящие в течение двух последних десятилетий процессы развития политической и экономической ситуации в Казахстане привели к изменению общей картины жизни. Для большинства казахстанцев эти годы стали периодом, когда осуществлялись масштабные экономические и социальные программы в образовании, культуре, здравоохранении, шла реструктуризация важнейших отраслей экономики.

Сегодня республика решает новые задачи социально-экономической модернизации и политической демократизации. В ближайшее десятилетие Казахстан должен войти в число пятидесяти конкурентоспособных государств мира.

Республика Казахстан, интегрировавшись в мировую экономику, становится все более зависимой от процессов, происходящих в мире, от конкуренции на международной арене, что создает новые вызовы всем действующим субъектам экономики, в том числе и профессиональным союзам.

Ключ к решению глобальных задач, стоящих перед страной, заключается в системном улучшении качества человеческого капитала. Именно эта цель, в конечном счете, должна определить приоритеты страны в экономической политике.

Учитывая, что приоритетные цели следующего десятилетия определены Стратегическим планом развития Респу-



блики Казахстан до 2020 года, усилия государства будут сконцентрированы на пяти ключевых направлениях: подготовка экономики к посткризисному развитию; ускоренная диверсификация экономики; инвестиции в будущее ради повышения конкурентоспособности человеческого капитала; социальные и жилищно-коммунальные услуги для граждан.

С принятием Трудового кодекса Республики Казахстан важной составляющей частью социальной политики республики стала реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда и социально-экономических отношений. Большая роль здесь принадлежит профессиональным союзам, поскольку развитие человеческого капитала — это не только насущная задача для Казахстана, но и серьезный вызов времени, и профсоюзы не могут быть в стороне от решения этой проблемы.

Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев в статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» отметил, что в настоящее время актуальнейшим вопросом социальной модернизации является создание эффективной модели социально-трудовых отношений.

Одной из главных задач социальной модернизации является создание эффективной модели социально-трудовых отношений, в основе которой будут механизмы партнерства государства, частного сектора и профессиональных объединений. Преодолеть такие явления, как иждивенчество и социальный инфантилизм, отмечает президент Республики Казахстан, можно внедрив новую мотивацию к трудовой деятельности и благополучию, основанную на высокой ответственности личности и бизнеса, партнерском взаимодействии всех субъектов трудовых отношений с государством.

В действующем законодательстве Казахстана по данному вопросу ряд законов морально устарели либо декларативны и по этим причинам не могут эффективно регулировать отдельные сферы общественных отношений. Например, Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» принят еще в 1993 году. В нем отсутствуют не только понятие о социальном партнерстве, механизме заключения и исполнения коллективных договоров, но и многие другие вопросы, появившиеся в социально-экономических отношениях казахстанцев с момента его принятия. Поэтому не удивительно, что в настоящее время институт профсоюза в Казахстане не всегда способен играть

роль эффективного инструмента предотвращения и разрешения трудовых споров. Хорошо понимая ситуацию изнутри, отметим важность такого обстоятельства: чтобы рабочие чувствовали себя достойно, профсоюзное движение должно быть на высоте.

Действительно, в трудовом законодательстве РК институт социального партнерства недостаточно реализован, более того, некоторыми руководителями, юристами и бухгалтерами игнорируется, ссылаясь на то, что действующие соглашения (генеральное, отраслевые, региональные) не имеют юридической силы и не обязательны для исполнения.

К сожалению, это ошибочное мнение среди многих наших читателей, и объяснить это можно только незнанием норм Трудового кодекса РК.

Согласно п. 1 ст. 9 Трудового кодекса РК, кодекс регулирует отношения не только трудовые или непосредственно связанные с трудовыми, но социальное партнерство, а также отношения по безопасности и охране труда. Но если с безопасностью и охраной труда у нас обстоят дела более или менее, то социальному партнерству, которое также регулируется нормами трудового законодательства РК, не уделяется должного внимания.

В соответствии с пп. 7) п. 1 ст. 1 ТК РК социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Система взаимоотношений между представителями работников и представителями работодателей регулируется через органы социального партнерства с помощью заключаемых соглашений. На основании ст. 260 ТК РК социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

1) на республиканском уровне — республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — республиканская комиссия);

2) на отраслевом уровне — отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — отраслевая комиссия);

3) на региональном (областном, городском, районном) уровне — областны-





ми, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — региональная комиссия);

4) на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностранным участием — резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан.

Например, на уровне региона, а именно г. Алматы, заключено региональное соглашение между Акиматом города Алматы, Алматинским Союзом профсоюзов и Палатой предпринимателей города Алматы на 2014—2016 годы.

Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются:

1) на областном уровне — представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

2) на городском, районном уровнях — представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Полномочными представителями региональных объединений работников являются объединения профессиональных союзов на областном, городском и районном уровнях.

Правовой нигилизм особенно процветает среди многих руководителей, что если они лично не участвовали и не вступали в какие-либо общественные объединения, представляющие интересы работодателя, следовательно, освобождаются от исполнения соглашений (генерального, отраслевого, регионального).

В соответствии с п. 4 ст. 278 Трудового кодекса уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, уполномоченные государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местные исполнительные органы на региональном уровнях обязаны официально опу-

бликовать соглашения с предложением объединениям работодателей, работодателям, объединениям работников, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к соглашению на соответствующем уровне.

Если объединения работодателей, работодатели, объединения работников в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в соответствующие исполнительные органы письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения.

Иными словами, если работодатели, находящиеся на территории г. Алматы после официального опубликования в средствах массовой информации на уровне города Алматы регионального соглашения между Акиматом города Алматы, Алматинским Союзом профсоюзов и Палатой предпринимателей города Алматы на 2014—2016 годы (опубликовано 6 марта 2014 года), в течение месячного срока со дня официального опубликования не представили в соответствующие исполнительные органы письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения.

Следовательно, в дальнейшем работодатель в лице уполномоченных лиц не имеет право игнорировать и не исполнять вышеназванное региональное соглашение по г. Алматы. Следует напомнить, что в обязанности работодателя на основании пп. 1 п. 2 ст. 23 ТК РК входит обязанность соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов.

В Административном кодексе в ст. 92 предусматривается административная ответственность за невыполнение или нарушение коллективного договора, соглашения. Невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору, соглашению влечет штраф на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей.

При тщательном изучении Регионального соглашения, заключенного между Акиматом города Алматы, Алматинским Союзом профсоюзов и Палатой предпринимателей города Алматы на 2014—2016 годы, следует обратить внимание

на обязательства работодателя в п. 19 Регионального соглашения, что работодателям, привлекающим иностранную рабочую силу, следует шире практиковать подготовку, переподготовку и повышение квалификации казахстанских специалистов с обязательной последующей заменой ими иностранных работников.

При приеме на работу при прочих равных условиях отдавать предпочтение отечественным специалистам.

Наиболее важным пунктом можно назвать п. 46 Регионального соглашения. Бытует мнение, что при предоставлении отпуска по беременности и родам в случае превышения заработной платы работника предела, закрепленного в законодательстве, работодатель вправе, но не обязан оплачивать отпуск по беременности и родам.

Однако изучив п. 46 Регионального соглашения, вырисовывается совсем противоположная картина для работодателя, так как в обязательства работодателя входит обязанность включить в коллективные и трудовые договоры условия об оплате отпуска по беременности и родам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании. Следовательно, данный вопрос не может рассматриваться как право, а является обязанностью работодателя, за исключением тех работодателей, которые в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Региональному соглашению представили в соответствующие исполнительные органы письменный мотивированный отказ.

От имени работников в качестве представителей выступают объединения профессиональных союзов на городском и районном уровнях при заключении регионального соглашения.

В Региональном соглашении, заключенном между Акиматом города Алматы, Алматинским Союзом профсоюзов и Палатой предпринимателей города Алматы на 2014—2016 годы, в обязательства профсоюзов входит обязанность содействовать включению в коллективные договоры и соглашения обязательств, направленных на увеличение объемов производства, количества рабочих мест, профессиональную подготовку, перепод-

готовку и повышение квалификации наименее квалифицированных работников, предоставление им льгот и компенсаций сверх предусмотренных трудовым законодательством (п. 22). Организовывать обучение профсоюзного актива основам практического применения трудового законодательства (п. 25) и многое другое.

Согласно положениям трудового законодательства Республики Казахстан, знакомые нам профсоюзы выступают в качестве представителей работников. Возникает вопрос, кто они и как с ними строить партнерские отношения работодателям.

Согласно пп. 60 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса РК представителями работников являются органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические и (или) юридические лица, уполномоченные (избранные) работниками в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан. Следовательно, работник вправе самостоятельно определять, кто именно будет представлять его интересы при взаимоотношении с работодателем.

Существенно осложнены способы выяснения информации о том, кто является представителем работника, после того, как в ноябре 2013 года были внесены изменения в ст. 65 Трудового кодекса РК.

Статья 65 Трудового кодекса РК запрещает работодателю требовать от работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

Данное нововведение, можно сказать, «связывает руки» работодателю по исполнению им некоторых положений Трудового кодекса РК. Так, например, п. 6 ст. 56 предусматривает обязанность работодателя включить в состав аттестационной комиссии представителя работника. На основании п. 1 ст. 12 Трудового кодекса РК работодатель в случаях, предусмотренных Кодексом, соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, одновременно с этим Трудовой кодекс запрещает работодателю получать информацию у работника о его представителе. Закономерно возникает вопрос, а как работодателю исполнять требования трудового законодательства РК в случаях, где требуется участие не работника, а его представителя?

Согласно нормам действующего Закона РК «О профессиональных союзах» профсоюз при обращении работодателя





с просьбой о предоставлении сведений о членстве работников в общественном объединении рискует получить отказ, так как профсоюз не обязан предоставлять работодателю информацию о членах профсоюза.

В настоящее время обсуждается проект Закона РК «О профессиональных союзах», где этот вопрос также не урегулирован и в дальнейшем при взаимоотношении сторон социального партнерства может привести к возникновению трудового спора. Поскольку работодатель обязан учитывать мотивированное мнение органа профессионального союза организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза (п. 2 ст. 56 ТК РК) и т. д., считаем целесообразным внести положение об обязанности профессиональных союзов подтверждать членство работников в профессиональном союзе. В связи с чем предлагаем внести в ст. 18 проекта Закона РК «О профессиональных союзах» в обязанности профсоюза предоставлять по письменному обоснованному требованию работодателя информацию о членстве работников в профессиональном союзе.

Двойному толкованию подлежит ст. 5 проекта Закона РК «О профессиональных союзах», где закреплено, что профсоюзы независимы в своей деятельности от государственных органов всех уровней, политических партий, работодателей и их объединений, им не подконтрольны и не подотчетны. Возникает вопрос, почему общественное объединение, каким является профсоюз, освобождается от отчетности и подконтрольности государственных органов всех уровней? Тогда как в ст. 3 Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» предусматривается обязанность государственной власти воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Но при этом Конвенция МОТ № 87 не освобождает государственную власть от осуществления контроля за соблюдением законодательства общественным объединением, в нашем случае — профсоюзом. Поэтому предлагаем ст. 5 проекта Закона РК «О профессиональных союзах» изложить в следующей редакции: «Профсоюзы независимы в своей деятельности от политических партий, работодателей и их объединений, им не подконтрольны и не подотчетны».

В отличие от практики 1993 года, когда был принят действующий Закон РК

«О профессиональных союзах», в настоящее время во многих компаниях интересы работников могут представлять несколько профессиональных союзов, что существенно усложняет ведение переговоров при решении спорных вопросов, заключении коллективного договора и в других случаях. Так, например, п. 2 ст. 282 Трудового кодекса РК регламентирует то, что при наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. Может — значит не обязан. Следовательно, если один профсоюз не захочет вести переговоры по заключению коллективного договора совместно с другим профсоюзом, работодатель будет вынужден вести переговоры отдельно с каждым из них. Такие переговоры могут не привести к единой договоренности по условиям обсуждаемого коллективного договора.

Одновременно с проектом Закона РК «О профессиональных союзах» обсуждается законопроект РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профессиональных союзов и регулирования трудовых отношений», согласно которому часть четвертая пункта 2 ст. 282 Трудового кодекса РК предлагается в следующей редакции:

«При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора».

С целью налаживания диалога между работодателем и представителями работников по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РК, поскольку отношения работодателя и профсоюза не ограничиваются только заключением коллективного договора, предлагаем также внести дополнение в проект Закона РК «О профессиональных союзах», обязывающее профессиональный союз, дополнив в ст. 18, что при наличии в организации нескольких представителей работников профессиональные союзы должны создать единый представительный орган для урегулирования социально-трудовых отношений при взаимоотношении с работодателем.

Впервые в законопроекте в ст. 18 в обязанностях профессионального союза будет закреплено соблюдение законодательства Республики Казахстан и положения устава, решений профсоюзных органов. Однако при этом проект Закона РК



«О профессиональных союзах» не содержит нормы, предусматривающей ответственность профсоюза за неисполнение взятых на себя обязательств. В настоящее время можно говорить только об уставной ответственности профсоюза перед его членами. В законопроекте в ст. 33 предусматривается ответственность в отношении физических и юридических лиц, нарушивших законодательство Республики Казахстан о профсоюзах, которые будут нести ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Термин «ответственность» достаточно многообразен. Его существование предопределено общественным характером человеческого поведения и отражает взаимосвязь общества и отдельного человека. Жить в обществе и быть свободным от него нельзя: в любых жизненных ситуациях человек должен сопоставлять свои поступки с существующими в обществе нормами и ценностями, с интересами других людей. Поэтому ответственность (в широком плане) можно охарактеризовать как общественное отношение между субъектом и контролирующей его инстанцией. Благодаря ей в обществе и обеспечиваются организованность и порядок.

По мнению Б. Т. Базылева, юридическая ответственность — это правовое отношение охранительного типа, возникшее на основании правонарушения. Как отмечает автор, специфика правоотношения ответственности состоит в том, что «в рамках данного правоотношения осуществляется наказание» [2, с. 87].

С. С. Алексеев, рассматривая соотношение охранительных правоотношений и юридической ответственности, отметил, что в рамках охранительных правоотношений осуществляется не только наказание (меры ответственности), но и специфические меры защиты, т. е. охранительные правоотношения — категория более емкая и широкая, чем категория юридической ответственности. Юридическая ответственность, пишет он, представляет собой один из элементов охранительных правоотношений, поскольку это «обязанность лица претерпеть меры государственно-принудительного воздействия за совершенное правонарушение в форме лишения личного, организационного или имущественного порядка» [1]. Из данного определения усматриваются специфические признаки юридической ответственности, которые состоят в том, что ответственность выражается в обязанности претерпеть меры государственно-принудительного воздействия, основанием ответственности

является правонарушение, и ответственность всегда связана с различного рода отрицательными последствиями.

Как замечали И. С. Самощенко и М. Х. Фарукшин, юридическая ответственность, с тех пор как она возникла, всегда была ответственностью за прошлое, за совершенное деяние. Являясь реакцией на совершенное правонарушение, юридическая ответственность имеет государственно-принудительный характер. Он выражается, прежде всего, в том, что ответственность возлагается в случае правонарушения независимо от воли и желания правонарушителя и имеет по отношению к нему внешний характер [3, с. 43—44].

Но главное в вопросе об ответственности то, что включаются ли в содержание ее понятия все случаи применения правового принуждения для выполнения лицом своих обязанностей либо только те, когда при нарушении обязательств на лицо возлагаются дополнительные обязанности либо возникают новые.

Юридическая ответственность тесно связана с санкцией правовой нормы и реализуется через применение этой нормы компетентным государственным органом. Таким образом, юридическая ответственность представляет собой принудительно исполняемую обязанность, которая возникла в связи с правонарушением и реализуется в конкретном правоотношении.

Юридическая ответственность — одна из форм государственного принуждения, обеспечивающего правовую систему общества. По сути, это всегда отрицательная реакция государства на противоправное действие. Эта реакция содержит неблагоприятные последствия для правонарушителя, установленные правом. Юридическая ответственность устанавливается законом.

Следовательно, полагаем, что профессиональные союзы как общественное объединение также должны нести юридическую ответственность, в том числе перед членами профсоюза, не только в пределах устава, но в соответствии с законодательством РК. Поэтому предлагаем включить в проект Закона РК «О профессиональных союзах» отдельную дополнительную статью, регламентирующую ответственность профессиональных союзов, в следующей редакции: «За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организации и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы,



несут ответственность в соответствии с законами РК».

Как поясняется в заключении комитета по социально-культурному развитию, обсуждаемый законопроект «О профессиональных союзах» направлен на повышение эффективности деятельности профсоюзных организаций по предоставлению и защите интересов работников, предупреждению социально-трудовых конфликтов. Основной задачей законопроекта является интегрирование деятельности профсоюзов на принципах ассоциированности (членства) на каждом из уровней социального партнерства: республиканском, отраслевом, региональном и на уровне предприятия.

Данная мера позволит эффективно реализовывать единую политику в дея-

тельности профсоюзов, основанную на принципах ведения эффективного социального диалога и партнерства с государственными органами и работодателями.

Законопроектом о профессиональных союзах предлагается закрепить обязательные требования к уставу профсоюза (организационная структура и порядок формирования профсоюза, порядок участия в качестве членской организации), конкретизировать права профсоюзов, установить их обязанности. Уточнены требования к содержанию устава и статусу профсоюзов, детализация их прав и обязанностей, а также предложены критерии для определения статуса профсоюзов, объединяющих работников субъектов малого предпринимательства.

## References

1. Alekseev S.S. Obshchaya teoriya prava [General theory of Law]. Moscow. Yuridicheskaya literatura Publ., 2004.
2. Bazylev B.T. Yuridicheskaya otvetstvennost' (teoreticheskie voprosy) [Legal Liability (Theoretical Issues)]. Krasnoyarsk, 1985. 120 p.
3. Samoshchenko I.S., Farukshin M.Kh. Otvetstvennost' po sovetskomu zakonodatel'stvu [Liability According to the Soviet Legislation]. Moscow. Yuridicheskaya literatura Publ., 1971. 240 p.

**ГИЛЕВА Наталья Васильевна**, канд. юрид. наук, доцент кафедры международного права, Казахский национальный университет имени Аль-Фараби. Республика Казахстан, 050000, г. Алматы, пр. Аль-Фараби, 71. E-mail: ngileva@inbox.ru

**GILEVA Natalia vasilievna**, Cand. Sc. Law, associate professor of the Department of International Law of Al-Farabi Kazakh National University. 71, Al-Farabi Ave., 050000, Almaty. E-mail: ngileva@inbox.ru

For citation: **N. V. Gileva** Trade Unions as Representatives of Employees According to the Labour Legislation of the Republic of Kazakhstan  
*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 16–22.*



С. А. Пономарева

## СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА: ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ

S. A. Ponomareva

## SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS: STATE GUARANTEES

*На основании гарантированности Российским государством социально-экономических прав граждан в статье анализируются изменения в трудовом законодательстве в области охраны труда работников в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и связанные с ним изменения, внесенные в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Обращено внимание на дополнительные статьи, введенные в КоАП РФ, связанные с охраной труда, и изменение мер административной ответственности для виновных должностных и юридических лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.*

**Ключевые слова:** специальная оценка условий труда, ответственность за нарушение нормативных требований по охране труда.

*The article analyzes the changes in the labor legislation in the field of labor protection based on the Russian state guarantee of social and economic rights in connection with the adoption of the Federal Law 'On special assessment of working conditions' and the related changes in the Code of Administrative Offences. Attention is drawn to the new articles of the Code of Administrative Offences which relate to the protection of labor and changes in measures of administrative responsibility for the guilty officials, legal entities, and individuals engaged in entrepreneurial activities without establishment of a legal entity.*

**Keywords:** special assessment of working conditions, responsibility for violation of labor safety normative requirements.

Российское государство в соответствии со ст. 2, 17, 19 Конституции РФ [5] не только признает, но и гарантирует права и свободы человека и гражданина. Гарантия прав и свобод человека и гражданина — это определенные средства, условия, меры, направленные на обеспечение их осуществления, охрану и защиту. В числе правовых гарантий важно отметить нормативные правовые акты, устанавливающие порядок реализации прав и свобод, предусматривающие меры по их охране и защите, ответственность за их нарушение. В этом плане велико значение деятельности государственных органов в этом направлении.

Как отмечает В. Д. Зорькин, право на государственную защиту прав и свобод — важнейшая составляющая правового статуса личности в Российской Федерации, в которой как демократическом федеративном правовом государстве в соответствии с основами конституционного строя человек, его права и свободы являются выс-

шей ценностью; признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства. Исполнение государством соответствующей обязанности не только требует наличия необходимых социально-экономических и политических условий, обеспечивающих реализацию прав и свобод человека и гражданина, но и предполагает функционирование государственно-правового механизма, предназначенного для предупреждения нарушений в этой сфере, а также восстановления прав и свобод в случаях их нарушения [4].

К одному из основных прав человека относятся социально-экономические права гражданина. Право гражданина на труд находится под особой защитой государства, которая проявляется в обеспечении каждому работающему лицу условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Устанавливая государственные нормативные требования охраны труда наемных работников,





Российское государство в то же время способствует обеспечению безопасности труда для их жизни и здоровья.

Серьезные изменения в области охраны труда работников произошли в результате принятия Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [14] (далее № 426-ФЗ). Предметом регулирования данного закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Согласно указанному закону, специальная оценка условий труда является единым комплексом мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда, в том числе, являются государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки труда; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В связи с принятием указанного выше закона внесены изменения в Закон Челябинской области от 30.08.2001 № 29-ЗО «Об охране труда в Челябинской области». В частности: обучение по охране труда работников и руководителей организаций, индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также осуществление на территории области государственной экспертизы условий труда органом исполнительной власти области; определено, что система информационного обеспечения включает в себя также данные специальной оценки условий труда, показатели уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Установлено, что государственная экспертиза условий труда осуществляет контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения специальной оценки условий труда, результатами сертификации производственных объектов [11].

Правительство РФ также приводит свою нормативную правовую базу в со-

ответствие с Федеральным законом № 426-ФЗ. Изменения коснулись не только замены слов «аттестация рабочих мест по условиям труда» словами «специальная оценка условий труда», но и дополнительными функциями Федеральной инспекции по труду и занятости Российской Федерации: формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; принятие решения о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда. Также дополнены полномочия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Им вменяется в обязанность принять: методику снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом по согласованию с Роспотребнадзором; порядок формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда; методические рекомендации по определению размера оплаты за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда; типовое положение о системе управления охраной труда [7].

При этом цель государственной экспертизы условий труда — это оценка:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

В настоящее время создан и действует в соответствии с Положением о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда порядок размещения информации [8]. Определены срок и порядок передачи в Роструд сведений о результатах проведе-



ния специальной оценки условий труда (в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении) [9].

Параллельно с Федеральным законом № 426-ФЗ был принят Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» [12] (далее 421-ФЗ), который внес изменения в 17 нормативно-правовых актов РФ. Указанные изменения коснулись семидесяти семи статей, кроме того Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [3] (далее КоАП РФ) и Трудовой кодекс Российской Федерации [15] (далее ТК РФ) были дополнены новыми статьями (двумя и тремя соответственно).

С выходом указанного закона ужесточились меры административной и уголовной ответственности за нарушение нормативных требований в сфере охраны труда. В частности это касается ст. 5, 11 и 12 указанного федерального закона.

Как подчеркивает А. М. Куренной, «Право ничего не стоит без аппарата, способного принуждать к его выполнению... жесткий контроль за состоянием охраны труда, от которого напрямую зависит здоровье нации, — это прямая задача государства» [6, с. 14].

Статьей 5 Закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в новой редакции принята статья 143 Уголовного кодекса РФ [16] «Нарушение требований охраны труда». Данная редакция предусматривает ужесточение мер уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или смерть людей. В частности, при причинении вреда здоровью размер штрафа увеличен с двухсот тысяч до четырехсот тысяч рублей. Повышена ответственность за нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности смерть двух и более людей — деяние наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок взамен ранее действовавших четырех.

Статьей 11 Закона № 421-ФЗ наконец-то изменена диспозиция статьи 5.27 КоАП РФ, которая долгое время не соответствовала реальному соотношению правового регулирования Трудовым кодексом РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, со-

держащих нормы трудового права» [2, с. 8]. В ней установлены дополнительные меры ответственности за нарушения трудового законодательства. В частности наложение административного штрафа на юридических лиц от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Стоит отметить «революционный прорыв» в регулировании административной ответственности за нарушение норм по охране труда. КоАП РФ дополнен новой статьей 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации». Указанная статья предусматривает административные меры за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, в частности для юридических лиц наложение административного штрафа от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей. А в отношении лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, применяются меры административной ответственности за нарушения в сфере охраны труда со штрафами до двухсот тысяч рублей. Если говорить об ответственности должностных лиц, то карательное воздействие на виновных нарушителей в некоторых случаях не особенно отличается от действовавших ранее по ст. 5.27 КоАП РФ, но зато появилось альтернативное наказание — предупреждение, а для лиц ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, альтернативой такому наказанию, как дисквалификация, является несколько повышенный размер административного штрафа.

А. М. Куренной в своем интервью сказал: «Ни один закон, ни один нормативный акт (от принимаемого органом исполнительной власти до локального, принимаемого конкретным работодателем) априори не будет эффективным, если он не базируется на здоровом смысле. Субъекты, на регулирование действий которых такой акт направлен, будут либо игнорировать его, либо стараться так или иначе обойти его положения, мотивируя это самыми разнообразными доводами» [6, с. 14]. Другие государства идут по пути



предъявления более жестких требований к виновным должностным лицам, например в Англии [17] в том числе применение дисквалификации без какого-либо альтернативного наказания [16]. Особенно снижена ответственность лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, которые, являясь работодателем, и так не особенно себя утруждают соблюдением норм по охране труда и специальной оценки условий труда.

Введение в действие новой статьи 14.54 КоАП, устанавливающей ответственность за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, усиливает ответственность за нарушения в сфере охраны труда, что в свою очередь позволит в большей степени гарантировать безопасность на рабочих местах.

Для реализации государственных гарантий соблюдения норм трудового права усилена ответственность за невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

(ст. 19.5 КоАП РФ дополнена новой частью 23). Руководители государственных инспекций труда в субъектах РФ должны обеспечить надлежащий контроль за соблюдением работодателями законодательства о специальной оценке условий труда [10]. Проверки могут проводиться государственными инспекторами труда как в плановом, так и во внеплановом порядке при наличии соответствующих оснований, установленных Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [13] и Трудовым кодексом РФ.

Изменения в КоАП РФ дают надежду на то, что работодатели начнут более серьезно относиться к выполнению норм законодательства, связанных с соблюдением требований по охране труда, в том числе и к проведению специальной оценки условий труда и принятию соответствующих мер по ее результатам, а выделенный переходный период (ст. 11 Закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ, а с ней и обновленные виды административной ответственности начнут действовать уже с 1 января 2015 года) дал возможность работодателям навести порядок в системе охраны труда своей организации.

## References

1. Datsko N.P. Diskvalifikatsiya dolzhnostnykh lits: sravnenie rossiiskogo i angliiskogo zakonodatel'stva [Disqualification of Official Bodies: Comparative Analysis of the Russian and English Legislation]. *Vestnik Yuzhno-ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Pravo*, 2013, V. 13, No. 2, p. 80-82.
2. Datsko N.P. Diskvalifikatsiya kak mera administrativnoi otvetstvennosti za narushenie trudovykh prav grazhdan. Kand. Dis. (Yuridicheskie nauki) [Disqualification as a Measure of Administrative Responsibility for Infringement of Labour Rights. Thesis of Cand. Sc. Law]. Chelyabinsk, 2005. 212 p.
3. Administrative Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 195-FZ. *Rossiiskaya gazeta*, 2001, No. 256, December, 31. (In Russ.)
4. Zor'kin V.D., Lazarev L.V. Kommentarii k Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii [Commentaries to the Constitution of the Russian Federation]. Moscow. Eksmo Publ., 2010. 706 p.
5. Constitution of the Russian Federation as of 12.12.1993. URL: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>.
6. Kurennoi A.M. Nuzhna li novaya kodifikatsiya trudovogo zakonodatel'stva Rossii? [Is the New Codification of the Russian Labour Law Needed?] *Trudovoe i sotsial'noe pravo*, 2013, No. 1, p. 10-15.
7. Resolution of the Government of the Russian Federation as of 30.07.2014 No. 726 On the amendments of certain statutory acts of the Government of the Russian Federation and the invalidation of the resolution of the Government of the Russian Federation as of 20.11.2008 No. 870. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2014, No. 32, Art. 4499. (In Russ.)
8. Decree of the ministry of Health and Social Security of the Russian Federation as of 06.10.2011 No. 1137 On the establishment of the provision of the unified all-Russian reference system on protection of labour. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_159098/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159098/).
9. Decree of the Ministry of Labour of the Russian Federation as of 03.07.2014 No. 436N On the establishment of the proceedings of transfer of information on the results of special assessment of labour conditions. *Rossiiskaya gazeta*, 2014, No. 191, August 25. (In Russ.)



10. Decree of the Federal Labour and Employment Agency as of 02.06.2014 No. 199 On the establishment of the recommendation on organization and carrying out the regulatory inspections on the federal law as of 28.12.2013 No. 426-FZ On special assessment of labour conditions by the institutions appointed for carrying out special assessment of labour conditions. URL: <http://base.garant.ru/70717722/>.

11. Law of Chelyabinsk region as of 29.05.2014 No. 696-ZO On the amendments in the law of Chelyabinsk region On labour protection in Chelyabinsk region and item 3 of the law of Chelyabinsk region On granting power to certain local official bodies in the sphere of labour protection. *Yuzhnoural'skaya panorama*, 2014, No. 87, June, 14. (In Russ.)

12. Federal law as of 28.12.2013 No. 421-FZ On the amendments in certain statutory acts of the Russian Federation in connection with the adoption of the federal law On special assessment of labour conditions. *Rossiiskaya gazeta*, 2013, No. 296, December, 31. (In Russ.)

13. Federal law as of 26.12.2008 No. 294-FZ On protection of rights of legal bodies and individual entrepreneurs in the process of state and municipal control (supervision). *Rossiiskaya gazeta*, 2008, No. 266, December, 30. (In Russ.)

14. Federal law as of 28.12.2013 No. 426-FZ On special assessment of labour conditions. *Rossiiskaya gazeta*, 2013, No. 295, December, 30. (In Russ.)

15. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Rossiiskaya gazeta*, 2001, No. 256, December, 31. (In Russ.)

16. Criminal Code of the Russian Federation as of 13.06.1996 No. 63-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1996, No. 25, Art. 2954. (In Russ.)

17. Company Directors Disqualification Act 1986. URL: [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1986/pdf/ukpga\\_19860046\\_en.pdf](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1986/pdf/ukpga_19860046_en.pdf).

**ПОНОМАРЕВА Светлана Александровна**, студент магистратуры кафедры Трудового и социального права юридического факультета, Южно-Уральский государственный университет, эксперт по сертификации систем менеджмента качества в системе сертификации ГОСТ Р, заместитель руководителя органа по сертификации систем менеджмента качества АНО ОС СМК «ЮжУралстройсертификация», 454080, Россия, г. Челябинск, ул. Коммуны, д. 149. E-mail: [kafedra\\_TPIP@mail.ru](mailto:kafedra_TPIP@mail.ru).

**PONOMAREVA Svetlana Aleksandrovna**, expert on certification of the systems of quality management in the system of State Standard Certification, deputy director of the administrative body on certification of systems of quality management Independent Inspection Services 'YuzhUralstroyserificatsiya', master student of the Department of Labour and Social Law of the Faculty of Law of South Ural State University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk, Russia. E-mail: [kafedra\\_TPIP@mail.ru](mailto:kafedra_TPIP@mail.ru).

For citation: **S. A. Ponomareva**. Special Assessment of Working Conditions: State Guarantees

*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 23–27.*



А. С. Дошанова

## ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

A. S. Dochshanova

## CERTAIN ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF LABOR MIGRATION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

*Работа посвящена отдельным правовым вопросам регулирования деятельности трудовых иммигрантов в Республике Казахстан. На основе сопоставительного анализа действующих законодательных норм выявлена действующая классификация трудовых иммигрантов. В частности, установлено соотношение правового статуса иностранных лиц, прибывающих для осуществления трудовой и предпринимательской деятельности. Установлено законодательное разграничение возрастных требований к трудовым иммигрантам. А также проведен сопоставительный анализ правового статуса трудовых иммигрантов и лиц, осуществляющих трудовую деятельность на дистанционной основе.*

**Ключевые слова:** трудовая миграция, иностранный работник, бизнес-иммигрант, сезонный иностранный работник, трудовой иммигрант, дистанционная работа.

*The article is devoted to certain legal issues of regulation of immigrant employment in the Republic of Kazakhstan. On the basis of the comparative analysis of existing legislation the current classification of labor immigrants is identified. In particular, the ratio of the legal status of foreign citizens arriving to perform labor and entrepreneurship is discovered. Legislative division on the basis of age requirements for labor immigrants is considered, as well as the comparative analysis of the legal status of labor immigrants and persons who work on a distant basis.*

**Keywords:** labor migration, foreign worker, business immigrant, seasonal foreign worker, labor immigrant, distant work.

В условиях глобализации и расширения международного сотрудничества в различных направлениях особую актуальность приобретают вопросы движения человеческих ресурсов. Республика Казахстан в этом смысле является как «экспортирующей», так и «импортирующей» страной. Как отмечает Р. Абазов: «Есть несколько факторов, которые влияют на привлекательность Казахстана в глазах мигрантов. Во-первых, это структурные изменения в народном хозяйстве Казахстана и успешность развития новых конкурентоспособных секторов экономики. Во-вторых, структурные изменения на рынке труда и успешность в создании новых рабочих мест в “старой” и “новой” экономике. В-третьих, демографические тренды и уровень прироста населения в стране и в регионе» [1].

Есть у этой ситуации и обратная сторона. Учитывая тот факт, что требования для трудовых иммигрантов достаточно строгие, поток нелегальных мигрантов не позволяет оценить реальную ситуацию. В связи с этим законодательное обеспечение трудовой миграции требует тщательного анализа.

В соответствии с нормами Закона Республики Казахстан «О миграции населения» [3] под трудовой миграцией законодатель понимает временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности. Исходя из этого, можно выделить три категории трудовых мигрантов: из Республики Казахстан, в Республику Казахстан, внутри Республики Казахстан.



В данном случае особый интерес представляет миграция через территориальную границу, поскольку внутренняя миграция не осложнена требованиями пересечения государственной границы иностранцами и лицами без гражданства.

В соответствии с нормами ст. 3 Закона Республики Казахстан «О миграции населения» в зависимости от цели въезда на территорию Республики Казахстан и пребывания на территории Республики Казахстан различают следующие основные виды иммиграции:

- 1) с целью возвращения на историческую родину;
- 2) с целью воссоединения семьи;
- 3) с целью получения образования;
- 4) с целью осуществления трудовой деятельности;
- 5) по гуманитарным и политическим мотивам [3].

Данная классификация подтверждает наличие специального правового регулирования трудовой миграции. Вопрос возникает в другом. В этом же нормативном правовом акте предусмотрена классификация трудовых иммигрантов. Иммигранты, прибывающие с целью осуществления трудовой деятельности, делятся на следующие категории:

1) иностранные работники — иммигранты, привлеченные или привлекаемые работодателями для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан;

2) бизнес-иммигранты — иммигранты, прибывшие с целью осуществления предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

3) сезонные иностранные работники — иммигранты, привлекаемые на работу работодателями для выполнения сезонных работ, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года;

4) трудовые иммигранты — иммигранты, прибывшие в Республику Казахстан в качестве домашних работников с целью выполнения работ (оказания услуг) у работодателей — физических лиц в домашнем хозяйстве на основании разрешения трудовому иммигранту [3].

В качестве второй категории законодатель определяет субъектов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, тем самым отождествляя два вида хозяйственной деятельности. Однако ст. 10 Гражданского кодекса Республики Казахстан предусматривает, что «Пред-

принимательство — это инициативная деятельность граждан и юридических лиц, независимо от формы собственности, направленная на получение чистого дохода путем удовлетворения спроса на товары (работы, услуги), основанная на праве частной собственности (частное предпринимательство) либо на праве хозяйственного ведения или оперативного управления государственного предприятия (государственное предпринимательство). Предпринимательская деятельность осуществляется от имени, за риск и под имущественную ответственность предпринимателя» [2]. Тогда как в ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан говорится, что «трудовые отношения — отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами» [6].

Различия между этими двумя видами деятельности очевидны. Лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, является самостоятельным независимым субъектом. Работник же выполняет деятельность в соответствии с заданием работодателя. Определяющим признаком предпринимательской деятельности является направленность на получение чистого дохода с учетом затрат и обязательных платежей. А заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Более того, лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, в большинстве случаев выступает в роли работодателя, а не работника. Таким образом, более целесообразным было бы разграничить иммигрантов, осуществляющих трудовую деятельность, и бизнес-иммигрантов в целях избегания ошибочного представления о тождественности этих двух видов деятельности.

Законодательством Республики Казахстан предъявляются специальные требования к вышеперечисленным категориям иммигрантов. Следует отметить, что наименьший перечень требований предъявляется к сезонным работникам. Думается, что это связано с характером и длительностью трудовой деятельности.

Что касается генеральных требований, то к ним можно отнести следующее. Иммигранты, прибывающие с целью







осуществления трудовой деятельности, должны

- 1) быть совершеннолетними;
- 2) предъявить медицинскую справку, подтверждающую отсутствие заболеваний, препятствующих трудовой деятельности;

3) иметь медицинскую страховку. Предъявить подтверждение своей платежеспособности, необходимой для выезда с территории Республики Казахстан по истечении срока действия разрешения на трудоустройство или привлечение иностранной рабочей силы работодателем, должны иммигранты за исключением бизнес-иммигрантов. А предъявить подтверждение наличия либо отсутствия судимости обязаны все, кроме сезонных работников.

Иностранцы работники, прибывающие для самостоятельного трудоустройства или привлекаемые работодателями, обязаны также обладать образованием, квалификацией и опытом, необходимыми для выполнения предстоящей работы.

Бизнес-иммигранты для получения визы на въезд обязаны иметь опыт предпринимательской деятельности.

Трудовые иммигранты должны являться гражданами стран, с которыми Республикой Казахстан заключены соглашения о безвизовом порядке въезда и пребывания, предусматривающие возможность пребывания в Республике Казахстан без виз сроком не менее трех месяцев.

Спорными представляются требования, связанные с возрастом иммигрантов.

Нормами Закона Республики Казахстан «О правах ребенка в Республике Казахстан» [4] совершеннолетием признается достижение 18-летнего возраста. Статья 30 Трудового кодекса Республики Казахстан предусматривает, что заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста [6]. В отдельных случаях допускается снижение возраста

трудовой правосубъектности. Что касается возрастных ограничений для предпринимателей, то в соответствии с законодательными требованиями возраст полной предпринимательской правоспособности устанавливается в 18 лет, с возможностью снижения возраста в отдельных случаях (неполная дееспособность лиц от 14 до 18 лет, эмансипация, вступление в брак). Соответственно, возраст трудовой правосубъектности для иммигрантов отличается от такового для граждан Республики Казахстан.

В соответствии с нормами Закона Республики Казахстан «О правовом положении иностранцев» в целях обеспечения реализации конституционного права граждан Республики Казахстан на свободу труда законодательными актами могут быть установлены ограничения по осуществлению трудовой деятельности иностранцев в Республике Казахстан [5]. Думается, что эти ограничения в числе прочего выражены в возрастном цензе.

Еще один вопрос, на котором хотелось бы заострить внимание, это соотношение правового статуса иммигрантов, осуществляющих трудовую деятельность, и лиц, занятых на дистанционной работе. В соответствии с нормами Трудового кодекса Республики Казахстан дистанционной работой является особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий. Предположим, что в качестве такого работника привлекается иностранный гражданин, осуществляющий данную деятельность вне пределов Республики Казахстан. Исходя из норм миграционного законодательства, такой субъект иммигрантом считаться не будет, поскольку фактического въезда на территорию государства не было. Следовательно, предъявление вышеуказанных требований к таким лицам является спорным.

## References

1. Abazov R. Kazakhstan ostro nuzhdaetsya v vysokokvalifitsirovannykh spetsialistakh, v tom chisle inostrannykh [Kazakhstan is in Urgent Need of Highly Qualified Specialists Including Foreign Specialists]. *BizMedia Tsentri delovoi zhurnalistiki*. URL: <http://bizmedia.kz/interview/664-doktor-rafic-abazov-kazakhstan-ostro-nuzhdaetsja.html>. (In Russ.)
2. Civil Code of the Republic of Kazakhstan (General Part) as of 27.12.1994. *Informatsionno-pravovaya sistema normativnykh pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan*. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_). (In Russ.)
3. Law of the Republic of Kazakhstan as of 22.07.2011 No. 477-IV On migration. *Informatsionno-pravovaya sistema normativnykh pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan*. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477>. (In Russ.)
4. Law of the Republic of Kazakhstan as of 8.08.2002 No. 345 On children rights in the Republic of Kazakhstan. *Informatsionno-pravovaya sistema normativnykh pravovykh*

aktov Respubliki Kazakhstan. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345_). (In Russ.)

5. Law of the Republic of Kazakhstan as of 19.06.1995 No. 2337 On legal status of foreigners. *Informatsionno-pravovaya sistema normativnykh pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan*. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002337_). (In Russ.)

**ДОЩАНОВА Асель Сержановна**, кандидат юридических наук, и. о. доцента кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права Казахского национального университета имени Аль-Фараби. 050040, Республика Казахстан, г. Алматы, пр. Аль-Фараби, 71. E-mail: Assel.dos@yandex.kz

**DOCHSHANOVA asel serzhanovna**, Cand. Sc. Law, acting associate professor of the Department of Civil Law, Civil Proceedings, and Labor Law of Al-Farabi Kazakh National University. 71, Al-Farabi Ave., 050040, Almaty, Republic of Kazakhstan. E-mail: Assel.dos@yandex.kz

For citation: **A. S. Dochshanova**. Certain Aspects of Legal Regulation of Labor Migration in the Republic of Kazakhstan

***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 28–31.***



А. А. Куликов, Н. П. Дацко

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ  
ЗДОРОВЬХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

A. A. Kulikov, N. P. Datsko

**STATE SUPERVISION OVER THE PROVISION  
OF THE HEALTHY AND SAFE LABOUR CONDITIONS**

*В статье анализируется работа органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в рамках обеспечения государственных гарантий в области охраны труда, содействия высокому уровню безопасности и гигиены труда в организациях. На ряду с представленной информацией о результатах проведенных проверок Государственной инспекцией труда, обобщенных выводов о причинах совершенных правонарушений обращено внимание на проведение профилактических мер, направленных на сокращение и предупреждение правонарушений, являющихся основными причинами несчастных случаев на производстве, в том числе с тяжелыми последствиями и со смертельным исходом*

**Ключевые слова:** государственный надзор, охрана труда, специальная оценка условий труда.

*The article analyzes the work of the bodies of state supervision over the statutory compliance and other statutory acts which possess norms of labour legislation within the framework of provision of state guarantees in the field of labour protection, high level of safety and hygienic culture of labour in enterprises. Together with the information on the results of inspections carried out by the State Inspection of Labour, as well as with the generalized conclusions on the reasons of committed violations of law the author dwells on preventive measures aimed at reduction and prevention of violations of law which are the main reasons of accidents on production including the ones with drastic and fatal consequences.*

**Ключевые слова:** state supervision, labour protection, special assessment of labour conditions.

В настоящее время создание эффективной системы охраны труда является одним из важнейших направлений государственной политики Российской Федерации, а вопросы предотвращения и минимизации воздействия на человека вредных и опасных производственных факторов находятся на постоянном контроле Федеральной инспекции труда (Роструд) и его территориальных органов в субъектах.

Понятие охраны труда, в широком смысле определено МАГТ (Международная ассоциация гигиены труда) как наука по предупреждению, распознаванию, оценке и контролю рисков, возникающих на работе или в связи с работой, которые могут отразиться на здоровье и самочувствии работников с учетом возможного воздействия на местное население и общую окружающую среду [1, с. 479].

В свое время Сеульская декларация по безопасности и гигиене труда указала что: все общество несет ответственность за содействие высокому уровню безопасности и гигиены труда и все члены общества должны вносить вклад в достижение этой цели, обеспечивая, чтобы вопросы безопасности и гигиены труда занимали приоритетное место в национальных программах, а также формируя и поддерживая национальную культуру профилактики в области безопасности и гигиены труда. При этом правительствам стран в том числе следует:

- рассмотреть в приоритетном порядке вопрос о ратификации принятой МОТ Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187);
- обеспечить защиту безопасности и гигиены труда работников посредством





адекватной и надлежащей системы внедрения норм в области безопасности и гигиены труда, включая сильную и эффективную систему инспекции труда [2].

В настоящее время в заключении по проекту Федерального закона № 394610-5 «О ратификации Конвенции “Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда” (Конвенции № 187» сказано: «Употребляемому в Конвенции № 187 термину “безопасность и гигиена труда” в российском трудовом законодательстве соответствует термин “охрана труда”» [7].

В целях выполнения Приказа Роструда «О мерах по повышению эффективности государственного контроля за соблюдением законодательства об охране труда» в течение 2014 (здесь и далее данные за 9 месяцев 2014 г.) года государственными инспекторами труда Государственной инспекции труда в Челябинской области было проведено 1888 проверок, из них всего 300 плановых (16%). Основное внимание при этом уделялось профилактическим мерам, направленным на сокращение и предупреждение правонарушений, являющихся основными причинами несчастных случаев на производстве, в том числе с тяжелыми последствиями и со смертельным исходом.

Всего в ходе проведенных в 2014 г. проверок было выявлено свыше 16 000 нарушений трудовых прав работников в сфере охраны труда. Наибольшее число нарушений — 6000 (33,8%) связано с вопросами обучения и инструктирования работников по охране труда, — 2000 (11,6%) нарушений связаны с обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты; 1900 (11,2%) нарушения связаны с проведением «Специальной оценки условий труда» (ранее аттестации рабочих мест); 1500 (8,5%) нарушений связаны с вопросами расследования, учета и оформления несчастных случаев на производстве.

В целях устранения всех выявленных нарушений требований охраны труда работодателям было выдано 2025 предписаний об устранении выявленных нарушений, наложено 1715 административных штрафов на должностных и юридических лиц на сумму более 20 млн руб.

Анализируя и обобщая основные нарушения законодательства об охране труда, можно выделить некоторые:

— не все работодатели проводят специальную оценку условий труда в нарушение требований ст. 212 Трудового кодекса РФ [8]; (выявлено 285 нарушений). Например:

— в ООО «Троицкая автотранспортная компания», г. Троицк (директор Андрейчиков В. П.) в нарушение требований ст. 212 ТК РФ работодатель не ознакомил работников с условиями труда на рабочих местах после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 35 тыс. рублей;

— в ООО «Урал-Автомото», г. Южноуральск (исп. директор Власов Д. С.) в нарушение п. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, приказа Минздрава РФ от 26.04.2011 № 342н «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 30 тыс. рублей;

— в хозяйствующих субъектах с численностью более 50 работников в штатном расписании отсутствует должность специалиста по охране труда в нарушение требований ч. 1 ст. 217 Трудового кодекса РФ;

— не все руководители и специалисты хозяйствующих субъектов проходят обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда, в нарушение требований ст. 212, ст. 225 Трудового кодекса РФ (установлено 1389 нарушений). К примеру:

— в МБУ «ДСУ г. Магнитогорска» (директор Косян Г. А.) в связи с непрохождением в установленном порядке обучения и инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда были отстранены от работы 84 работника. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 30 тыс. рублей;

— в МБУЗ Диагностический центр, г. Челябинск (главный врач Шишкова Ю. С.) лицом, ответственным за исправное состояние и безопасную эксплуатацию стерилизаторов медицинских паровых, назначена заведующая лабораторией, не прошедшая обучение на курсах повышения квалификации. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответ-





ственности в виде наложения штрафа в размере 40 тыс. рублей;

— отсутствует или не ведется должным образом документация по учету проведения инструктажей по охране труда;

— не во всех организациях приказом руководителя назначены должностные лица, ответственные за организацию работы по охране труда;

— не у всех работодателей разработан и утвержден перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ;

— не все работодатели проводят за свой счет предварительные при поступлении на работу, а также периодические медицинские осмотры работников (217 нарушений). Характерные примеры нарушений:

— в ООО «УПК «Доверие»» г. Магнитогорск (директор Коростелева С. В.) в нарушение требований п. 10 ч. 2 ст. 212, ст. 213 ТК РФ, приказа № 302н Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011, не было обеспечено прохождение предварительных и периодических медосмотров работников за счет средств работодателя. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 30 тыс. рублей;

— в ФГУ комбинат «Скала» Управления Федерального агентства по государственным резервам по Уральскому федеральному округу, Карталинский муниципальный район (директор Борисов А. А.), в нарушение требований ст. 213 ТК РФ при прохождении периодических медицинских осмотров работников в свободное от работы время средний заработок за время прохождения медицинских осмотров за работниками не сохранялся. По результатам проверки работодателю выдано предписание, директор привлечен к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 5 тыс. рублей;

— в большинстве проверенных организаций в должностных инструкциях не определены обязанности лиц, ответственных за организацию работы по охране труда;

— не проводится инструктирование работников по охране труда, не разработаны программы вводного инструктажа, а также программы первичного инструктажа на рабочем месте по профессиям и видам работ;

— не проводятся специальное обучение и проверка знаний по охране труда работников, занятых на работах во вред-

ных и опасных условиях труда, члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда не проходят в установленном порядке соответствующее обучение;

— не обеспечивается в объеме, определенном трудовым законодательством, финансирование мероприятий по улучшению условий труда работников;

— работы выполняются на морально устаревшем, технически неисправном оборудовании (в некоторых случаях оборудование невозможно привести в соответствие с требованиями безопасности) с применением неисправного инструмента и приспособлений;

— не разрабатываются и не внедряются мероприятия по улучшению условий труда;

— не все работодатели предоставляют в полном объеме работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными типовыми нормами (в результате проверок запрещено использование 95 видов, более 3000 единиц); (730 нарушений). Например:

— в ООО «Торговый центр «Меркурий»», г. Магнитогорск (директор Мельников Д. В.) в нарушение требований ст. 221 ТК РФ, п. 4 Межотраслевых Правил обеспечения работников спецодеждой и СИЗ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н, работники, занятые на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, не были обеспечены в полном объеме спецодеждой и СИЗ. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 30 тыс. рублей;

— в ООО «Стройтех», г. Пласт (директор Ирмухаметов Р. Т.) работники при заключении трудовых договоров не информировались о полагающихся им средствах индивидуальной и коллективной защиты, в нарушение требований ст. 219, 221 ТК РФ работники, занятые на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, не обеспечивались спецодеждой и СИЗ. По результатам проверки работодателю выдано предписание, юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере 40 тыс. рублей;

— выдаваемые средства индивидуальной защиты, спецодежда, спецобувь и др. не имеют сертификатов соответствия, а в некоторых случаях настолько обветшали, что требуют замены;

— стирка, химчистка, ремонт и другая обработка специальной одежды в отдельных случаях организованы только на бумаге;

— отсутствует подменный фонд специальной одежды и обуви, работники вынуждены приводить в порядок свою специальную одежду в выходные дни, чтобы было в чем выйти на работу в следующую смену;

— допускались случаи использования средств индивидуальной защиты, не предназначенных для защиты от тех вредных факторов, которые присутствуют на данном участке работы;

— выявлялись случаи непредоставления (либо необоснованного снятия) льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, а именно: не предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска, не устанавливался сокращенный рабочий день, отменялась выдача молока или других равноценных продуктов без установления соответствующих выплат.

В результате анализа результатов проведенных проверок можно сделать некоторые выводы: многие работодатели не вкладывают достаточно средств в модернизацию производства, приобретение необходимых средств индивидуальной защиты, в разработку и внедрение мероприятий по улучшению условий труда, в т. ч. по внедрению современных средств индивидуальной и коллективной защиты, что ведет в конечном итоге к возникновению несчастных случаев и профзаболеваний, т. е. к убыли экономически активной части населения. В связи с этим ГИТ приостанавливалась работа 32 агрегатов и 9 производственных участков.

Определенное, несколько повышенное внимание в области охраны труда работников произошло в результате принятия Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [6] (далее № 426-ФЗ). Предметом регулирования данного закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В связи с этим аттестация рабочих мест по условиям труда заменена специальной оценкой условий труда. При этом у Государственной инспекции труда появились дополнительные функции [5], в частности, при организации и проведении

надзорно-контрольных мероприятий в отношении организаций, уполномоченных на осуществление специальной оценки условий труда, государственным инспекторам труда следует руководствоваться общими требованиями, установленными действующими нормативными правовыми актами в сфере государственного надзора (контроля).

Важнейшим направлением работы государственных инспекций труда в субъектах РФ должно быть обеспечение надлежащего контроля за соблюдением работодателями законодательства о специальной оценке условий труда. Постановлением Правительства РФ от 30.07.2014 № 726 [4] установлено, что Роструд дополнительно осуществляет: формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; принятие решения о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Статья 212 Трудового кодекса РФ предусматривает обязательное проведение работодателем «Специальной оценки условий труда», которая дает возможность решить проблемы установления льгот и компенсаций для работника, определить приоритеты деятельности в области обеспечения безопасности и здоровых условий труда, а главное — создает условия для деятельности по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

На основании результатов «Специальной оценки условий труда» устанавливаются доплаты работникам за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Непроведение «Специальной оценки условий труда» в установленные сроки может повлечь за собой ответственность работодателя или иных должностных лиц в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ [3] (ст. 14.54 КоАП РФ), поскольку требование о проведении «Специальной оценки условий труда» относится к государственным нормативным требованиям охраны труда. Факт непроведения «Специальной





оценки условий труда» может быть установлен Государственной инспекцией труда, органами прокуратуры, либо судом.

В настоящее время в Челябинской области зарегистрировано более 194 тыс. хозяйствующих субъектов, в которых трудится 1 млн 122 тыс. человек. С момента вступления в законную силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 569 с сентября 2008 года по настоящее время в Государственную инспекцию труда в Челябинской области представлено 4267 материалов о результатах проведенных аттестаций рабочих мест по условиям труда и специальной оценке условий труда.

Таким образом, с учетом указанных данных в Челябинской области подвергнуты аттестации рабочих мест по условиям труда всего, чуть более 2,2% от общего числа хозяйствующих субъектов, что, согласитесь, ничтожно мало. В хозяйствующих субъектах, представивших материалы о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда: численность работников составляет почти 430 тыс. человек (38% от общего количества занятых в экономике); на 296 952 рабочих местах.

Проведенный анализ показывает, что из общего количества работников на аттестованных рабочих местах:

— у 34% человек рабочие места аттестованы как с оптимальными и допустимыми условиями труда;

— у 66% человек рабочие места с вредными и опасными условиями труда.

Основными нарушениями, выявленными в ходе проверок установленного порядка аттестации рабочих мест по условиям труда и «Специальной оценки условий труда», являются:

— не организовано проведение аттестации рабочих мест по условиям труда либо «Специальной оценки условий труда»;

— не обеспечено ознакомление с организационной документацией работников, рабочие места которых подлежали специальной оценке (аттестации), а также ознакомление работников под роспись с картами специальной оценки (аттестации) условий труда;

— в картах специальной оценки (аттестации) условий труда, по которым рабочие места соответствуют третьему классу опасности, не указываются рекомендации по улучшению условий труда;

— в материалах, представленных в Гострудинспекцию о результатах проведенной специальной оценки (аттеста-

ции) условий труда, отсутствуют эскизы помещений, в которых производились инструментальные замеры на наличие вредных производственных факторов, с указанием размещения оборудования и нанесением на них точек замеров отбора проб;

— в протоколах не указываются должность, фамилия, инициалы и подпись представителя организации, где проводились инструментальные измерения;

— в планах мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда отсутствуют отметки о выполнении (мероприятия не исполняются);

— не издаются приказы о завершении аттестации рабочих мест и утверждении ее результатов и др.

В ходе проверок по данному институту права работодателям, с одной стороны, выдаются предписания об устранении данного нарушения со сроками исполнения от шести месяцев, а также работодатели привлекаются к административной ответственности в виде штрафа, с другой стороны проводится разъяснительная работа о важности и необходимости в проведении специальной оценки условий труда с последующим получением сертификата соответствия и возможно снижения взносов по обязательному страхованию в ФСС РФ.

На фоне всего вышеизложенного, хотелось бы обратить внимание на ряд нормативно неурегулированных проблем, которые требуют своего разрешения как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ:

— необходимо усиление административной ответственности за нарушения трудового законодательства (что частично и произойдет с 2015 года), чтобы собственникам хозяйствующих субъектов экономически выгодней было не допускать нарушения, чем платить за их совершение крупные штрафы;

— необходимо нормативно закрепить административную и другие виды ответственности для учредителей (собственников) хозяйствующих субъектов за допущенные нарушения трудового законодательства, а то в некоторых случаях собственники спокойно воспринимают не только штрафы, но даже дисквалификацию назначенных ими руководителей, не устраняя выявленных нарушений, и уходят от ответственности;

— необходимо разработать и принять нормативный акт, предусматривающий льготы (в т. ч. возможно и налоговые) работодателям, создающим здоровые и безопасные условия труда, внедряю-



щим безопасную технику и технологии, использующим надежные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты;

— необходимо фактически запустить механизм проведения «Специальной оценки условий труда»;

— наладить научное и информационное обеспечение охраны труда.

## References

1. Gusov K.N., Lyutov N.L. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [International Labour Law]. Moscow. Prospekt Publ., 2013. 216 p.
2. Dostoinyi trud. Bezopasnyi trud. Zashchita ot vich/spida. [Doklad mezhdunarodnoi organizatsii truda k Vsemirnomu dnyu okhrany truda] [Decent Labour. Safe labour. Protection from HIV/AIDS. Report of the International Organization on the World Day of Labour Protection]. 2006. URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd\\_report2006ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd_report2006ru.pdf). (In Russ.)
3. Administrative Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 195-FZ. *Rossiiskaya gazeta*, 2001, No. 256, December, 31. (In Russ.)
4. Resolution of the Government of the Russian Federation as of 30.07.2014 No. 726 On the amendments of certain statutory acts of the Government of the Russian Federation and the invalidation of the resolution of the Government of the Russian Federation as of 20.11.2008 No. 870. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2014, No. 32, Art. 4499. (In Russ.)
5. Decree of the Ministry of Labour of the Russian Federation as of 03.07.2014 No. 436N On the establishment of the proceedings of transfer of information on the results of special assessment of labour conditions. *Rossiiskaya gazeta*, 2014, No. 191, August 25. (In Russ.)
6. Federal law as of 28.12.2013 No. 426-FZ On special assessment of labour conditions. *Rossiiskaya gazeta*, 2013, No. 295, December, 30. (In Russ.)
7. Resolution of the Committee on Labour and Social Policy as of 08.09.2010 No. 3.2-99/1 On draft federal law No. 394610-5 "On ratification of Convention on Grounds that Promote Security and Hygiene of (Convention No. 187)". URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=85890>.
8. Labour Code of the Russian federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Rossiiskaya gazeta*, 2001, No. 256, December, 31. (In Russ.)

**КУЛИКОВ Александр Анатольевич**, заместитель руководителя (по охране труда), Государственная инспекция труда в Челябинской области — заместитель главного государственного инспектора труда в Челябинской области. Советник государственной службы Российской Федерации 1 класса, 454080, Россия, г. Челябинск, Свердловский пр., 60. E-mail: [git@chel.surnet.ru](mailto:git@chel.surnet.ru)

**KULIKOV Aleksandr Anatolievich**, deputy director (labour protection) of the State Labour Inspection in Chelyabinsk region – deputy chief state labour inspector in Chelyabinsk region. Council of the state service of the Russian federation of the 1<sup>st</sup> class. 60, Sverdlovsky Ave., 454080, Chelyabinsk, Russia. E-mail: [git@chel.surnet.ru](mailto:git@chel.surnet.ru)

**ДАЦКО Наталья Петровна**, канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет. 454080, Россия, г. Челябинск, ул. Коммуны, д. 149. E-mail: [kafedra\\_TPIP@mail.ru](mailto:kafedra_TPIP@mail.ru)

**DATSKO Natalia Petrovna**, Cand. Sc. Law, associate professor of the Department of Labour and Social Law, South Ural State University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk, Russia. E-mail: [kafedra\\_TPIP@mail.ru](mailto:kafedra_TPIP@mail.ru)

For citation: **A. A. Kulikov, N. P. Datsko** State Supervision over the Provision of the Healthy and Safe Labour Conditions *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 32–37.*



Н. В. Коршунова

## РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ И СОВМЕЩЕНИЕ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН ТРУДА ПЕДАГОГА

N. V. Korshunova

## PART-TIME AND COMBINED JOBS AS ONE OF THE PROBLEMATIC AREAS OF TEACHER LABOUR

*В статье рассматриваются вопросы работы по совместительству и совмещение должностей у педагогических работников по современному законодательству. Представлены основные проблемные вопросы, связанные с реализацией данного вида трудовой деятельности. На примере судебной практики указаны отличия совмещения от совместительства. Поставлен вопрос о целесообразности выделения совмещения педагогических работников, которые представлены в Постановлении Минтруда РФ № 41. Проанализированы основные виды из перечисленных работ и дана им правовая характеристика с указанием на решения Верховного Суда. Сделаны выводы о возможном ущемлении прав педагогических работников на достойный труд и его соответствующую оплату при формальном соблюдении закона.*

**Ключевые слова:** педагогический работник, оформление договора, совместительство, совмещение должностей, оплата труда.

*The article discusses the issues of part-time and combined work in teaching staff according to the current legislation. The main problems connected with the implementation of this type of employment are considered. On the example of judicial practice the differences of combining and combined work are stated. The author raises the question of the practicability of combined work for teaching employees which are presented in the Resolution of the Ministry of Labour of the Russian Federation No. 41. The author analyzes the main types of the abovementioned works and gives them legal description with reference to the decision of the Supreme Court of the Russian Federation. The author makes conclusions about the possible infringement of the rights of teachers for decent work and its corresponding payment within the formal observance of the law.*

**Keywords:** teaching employee, execution of the contract, combined work, overlapping positions, remuneration of labour.

38

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Обеспечение достойного труда педагога является одной из приоритетных задач в стране. Одна из составляющих такого труда — это обеспечение реальных возможностей учителю реализовать себя, в том числе работая по совместительству, тем более что такая работа, как и совмещение должностей, является повсеместной нормой в образовательной сфере, причем как у одного, так и у нескольких работодателей. Так, по данным социологического исследования (интернет-опроса), 76% респондентов-преподавателей вузов г. Екатеринбурга имели дополнительное место работы, а 7% собирались его искать [9, с. 112].

Вопросы совместительства и совмещения должностей рассматривали в сво-

их работах такие авторы, как Е. Ковалева [3], И. А. Костян [5], А. В. Завгородний [1], М. Р. Зарипова [2]. В своих работах они рассматривают общие вопросы, посвященные анализу данной проблемы, не акцентируя внимание на работниках образовательной сферы. Тема оформления договоров по совместительству нашла отражение в статье В. В. Комарова [4], однако проблема в целом о совмещении и совместительстве в работе педагогов еще не нашла отражения в литературе, вышеназванные авторы затрагивали лишь ее отдельные аспекты.

Согласно ст. 60.1 и 282 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) [11] совместительство в образовании — это выполнение другой или

аналогичной оплачиваемой работы как у одного, так и у нескольких работодателей. Совмещение (ст. 60.2 ТК РФ) — это выполнение работником дополнительной работы в течение основного рабочего времени, установленной продолжительности рабочего дня. В системе образования многие административные обязанности выполняются именно в рамках совмещения должностей, такие как обязанности заместителей деканов в вузах, завучей в школах и т. п.

Так как совместительство согласно ст. 282 ТК РФ представляет собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, то на данного работника следует вести два табеля учета рабочего времени: по основной работе и по совместительству. Поскольку совместительство является второй самостоятельной работой, то за нее работнику должна начисляться заработная плата вместе со всеми надбавками, районными коэффициентами (в тех регионах, где они предусмотрены), доплатами, премиями.

За совмещение должностей устанавливается доплата, размер которой, по ст. 151 ТК РФ, определяется по соглашению сторон в зависимости от выполняемой работы. Эта доплата — часть заработной платы вне зависимости от ее размера. Она выплачивается заранее обговоренной суммой и никак не отражается в табеле учета рабочего времени. Судебная практика проводит различие между совместительством и совмещением. Оно состоит в том, в свободное или основное рабочее время выполняется трудовая функция. В судебных спорах данные дела решаются именно в таком ключе. Например, подобное решение мы видим в определении Московского городского суда [8]. Согласно материалам дела, истица Н. А. Соколова обратилась в суд с иском к ГОУ «Детский сад комбинированного типа № 409» о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что 21.11.2008 г. принята на работу в данное учреждение на должность... Полагала, что имело место нарушение ее трудовых прав в виде невыплаты заработной платы за совмещение и сверхурочную работу, поскольку неоднократно замещала отсутствующих... за что получала дополнительную плату...

Из выписок из книги приказов по данному учреждению, штатного расписания, табеля учета рабочего времени в период работы в ГОУ «Детский сад комбиниро-

ванного типа № 409» следует, что Соколовой Н. А. начислялась дополнительная заработная плата за совместительство по другой вакантной должности с увеличением рабочего времени; за совмещение другой вакантной должности в свое рабочее время; за совмещение профессий; за замещение временно отсутствующего работника. Продолжительность рабочего времени установлена учредителем и составляет при пятидневной рабочей неделе 12 часов: с 07.00 до 19.00.

В соответствии с положениями Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогов, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», согласно которым для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, выполнение указанной работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя. Оплата труда в этом случае производится за каждый дополнительный час в одинарном размере, исчисленном исходя из установленного размера оплаты труда и ставки заработной платы.

Указанное выше Постановление [6] является базовым документом, позволяющим судить о совместительстве и совмещении должностей. В нем представлен исчерпывающий список как работы по совместительству, так и трудовой деятельности, таковой не являющейся. В частности, в качестве работы по совместительству педагогические работники вправе выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Далее четко ограничен объем такой работы — половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (при половине месячной нормы рабочего времени по основной работе менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю).

Пункт второй данного постановления представляет виды совмещения работы: «а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и





рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности; б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой; в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год; д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем; е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой; ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.; з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств; и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности».

Несмотря на то что указанная работа к совместительству не относится, законодатель счел необходимым уточнить данные о деятельности, указанной в подпунктах с «б» по «з»: ее выполнение в рабочее время допускается только с согласия работодателя. В отличие от работы по совместительству совмещение должностей по времени или в объемах никак законодательно не регламентируется. Особенно

большой вопрос вызывает пункт «е», где допускается дополнительная педагогическая работа по месту основной. Возникает вопрос: каков допустимый объем этой работы, продолжительность, оплата? Это оставлено на усмотрение образовательного учреждения. Особенно актуален возврат к решению этой проблемы на законодательном уровне в связи с отменой единой тарифной системы и реформированием принципа начисления заработной платы работникам образования на основании Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» [7]. Появление стимулирующей части заработной платы требует от законодателя более четкого разграничения понятий: «совмещение должностей», «дополнительная работа» и «повышение интенсивности труда». В противном случае это может привести и приводит к злоупотреблению работодателями. Учитель ведет дополнительные занятия, а получает не дополнительную заработную плату, а «стимулирующую часть». Подобные нарушения встречаются, главным образом, при замене временно отсутствующего работника. При этом формально закон не нарушен. Есть и обратная сторона этой проблемы. Большинству педагогов в школах выгодно брать по 36 и более часов в неделю и получать определенную (заранее известную) заработную плату, чем стремиться увеличить свой доход не вполне внятным «повышением эффективности труда».

Постановлением не предусмотрен перечень высококвалифицированных специалистов, которые в указанных образовательных учреждениях могут выполнять педагогическую работу по совместительству, в связи с чем работодатель, по всей видимости, вправе сам определиться в оценке квалификации специалиста, которому он разрешит выполнять по совместительству педагогическую работу в основное рабочее время, сохраняя за ним заработную плату по основному месту работы.

Не предусмотрен также и конкретный перечень образовательных учреждений



повышения квалификации и переподготовки кадров, что позволяет предположить возможность выполнения высококвалифицированными специалистами педагогической работы на таких условиях в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Перечисленные в пункте 2 Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» виды деятельности можно отнести как к дополнительной работе (педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год), так и к более интенсивному и плодотворному труду (литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности).

Возникает вопрос, зачем законодатель выделил именно данные виды совмещения, ведь в целом перечень здесь неограничен. Так учитель школы может в рамках совмещения работать завучем, преподаватель вуза быть куратором группы, и таких примеров можно привести много. Данные виды деятельности действительно можно осуществлять в основное рабочее время. Дело в том, что перечисленные в Постановлении № 41 виды работ, которые «не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора», не могут по объективным причинам выполняться в основное рабочее время, особенно это касается пункта «е». В то же время судебная практика в этом вопросе на стороне работодателя.

Не менее спорен вопрос об ограничении почасовой работы 300 часами. Этот вопрос поднимался в Верховном Суде [10]. В решении указывается: «рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению С. о признании недействующим подпункта «в» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее — Постановление), установил:

...С. Б. А. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании приведенной правовой нор-

мы недействующей, ссылаясь на то, что ограничение продолжительности работы с условием почасовой оплаты не более 300 часов в год нарушает его конституционное право на труд, а также основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ст. 2 ТК РФ.

Выслушав представителей заинтересованных лиц... Верховный Суд Российской Федерации находит заявление не подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

...Установленные дополнительные правила, учитывающие специфику труда педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, позволяют определить и ограничить указанные виды выполняемых ими работ от работы по совместительству, выполняемой регулярно на условиях трудового договора и только в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). На уровне федерального закона данный вопрос не урегулирован, какие-либо критерии определения видов работ (перечень, продолжительность и т. д.), не относящиеся к совместительству, не закреплены.

Следовательно, не имеется оснований для вывода о том, что осуществленное правовое регулирование особенностей труда указанной категории работников противоречит федеральному закону.

Ст. 284 ТК РФ, на которую безмотивно ссылается заявитель, устанавливает продолжительность рабочего времени при работе по трудовому договору на условиях совместительства и не касается продолжительности работ, выполняемых работником без заключения трудового договора.

Ссылка в заявлении на то, что оспариваемое нормативное положение приводит к нарушению прав на оплату труда практикующих юристов, несостоятельна. Как следует из названия и содержания Постановления, оно распространяется на педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, исчерпывающий перечень которых приведен в п. 1. Постановления, и регулирует особенности работы по совместительству только этих категорий работников. Неправильное применение нормативного правового акта на практике, на что указывается в заявлении, не свидетельствует о незаконности этого акта.

Законодатель, учитывая особый характер деятельности педагогических работников, ограничил продолжительность



их рабочего времени и учебную нагрузку (ст. 333 ТК РФ). Эти обстоятельства и обусловили необходимость правового регулирования продолжительности педагогической работы, осуществляемой указанными в п. 1 Постановления работниками.

Необоснованны и утверждения заявителя о нарушении его права на труд и положений ст. 2. ТК РФ, устанавливающей основные принципы регулирования трудовых отношений.

Установленные дополнительные правила не ограничивают право работников, на которых они распространяются, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, и не нарушают их право на оплату труда. Эти работники вправе по своему усмотрению выполнять указанную в подпункте «в» п. 2 Постановления работу на условиях совместительства, то есть по трудовому договору и в свободное от основной работы время, чему оспариваемая правовая норма не препятствует.

Вместе с тем прекращение действия этой правовой нормы не отвечает интересам указанных категорий работников, поскольку лишает их возможности выполнять в пределах основного рабочего времени дополнительную работу на условиях почасовой оплаты, которую они смогут выполнять только по совместительству, в свободное от основной работы время.

Поскольку оспариваемое С. Б. А. нормативное положение не противоречит федеральному закону или другому нормативному правовому акту, имеющим

большую юридическую силу, его прав и законных интересов не нарушает, в том числе и при осуществлении им педагогической деятельности, то в соответствии с ч 1. ст. 253 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в удовлетворении заявленных требований надлежит отказать».

Совместительство и совмещение должностей — распространенное явление среди педагогических работников. Современное законодательство ставит больше вопросов, чем дает ответов в указанной области, особенно это касается сферы деятельности, которая «не является совместительством», как весьма расплывчато обозначено в законе. Получается, что учитель может работать «по совместительству» еще на полставки (до 4 часов в день), с оформлением срочного трудового договора, и еще «полной» пропорционально отработанному времени оплатой труда и «педагогической работой в одном и том же учреждении... с дополнительной оплатой», причем ее размер определяется весьма произвольно. Эта проблема усугубляется еще и тем, что четко фиксированная и понятная работнику с точки зрения оплаты почасовая работа строго ограничена.

На наш взгляд, было бы разумнее ввести разрешительный характер всех вопросов, касающихся работы по совместительству, как и по совмещению должностей или расширению должностных обязанностей, но обязать образовательные организации детально регламентировать этот процесс.

## References

1. Zavgorodnii A.V. Osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya truda sovmeshtitelei [Peculiarities and Problems of Regulation of Labour of Part-Time Employees]. *Trudovoe pravo*, 2011, No. 6, p. 27-30.
2. Zaripova M.R. Sovmeshchenie i sovmeshtitel'stvo: razbiraemysya s opredeleniyami [Combining Jobs and Secondary Employment: Clearing Up the Definitions]. *Oplata truda v byudzhetnom uchrezhdenii: bukhgalterskii uchet i nalogooblozhenie*, 2010, No. 9, p. 12-19.
3. Kovaleva E.O. Sovmeshchenie i sovmeshtitel'stve: praktika primeneniya [On Combining Jobs and Secondary Employment: Practice of Application]. *Trudovoe pravo*, 2012, No. 3, p. 71-80.
4. Komarova V.V. Sovmeshtitel'stvo u pedagogov: kak oformit' [Secondary Employment of Teachers: How to Perform]. *Finansovyi spravochnik byudzhetnoi organizatsii*, 2013, No. 8, p. 46-49.
5. Kostyan I.A. K voprosu o sovmeshchenii professii (dolzhnosti) [To the Question of Combining Jobs]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2010, No. 1, p. 26-34.
6. Resolution of the Ministry of Labour of the Russian Federation as of 30.06.2003 No. 41 On peculiarities of secondary employment of teachers, medical, pharmaceutical, and cultural staff. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2003, No. 15, Art. 1368. (In Russ.)
7. Resolution of the Government of the Russian Federation as of 5.08.2008 No. 583 On the introduction of new systems of remuneration of labour of employees of federal budgetary and state-financed institutions and federal state bodies, as well as civilian personnel of military units and institutions and bodies of executive power with military service appointed by the state and the remuneration of which is now



performed in accordance with the system of Unified tariff network of remuneration system of federal state institutions. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2008, No. 33, Art. 3852. (In Russ.)

8. Resolution of Moscow City Court as of 5.08.2011 No. 4g/6-4647. *Spravochnaya pravovaya sistema Garant*. (In Russ.)

9. Popova O.I. Prepodavatel' vuza: sovremenniy vzglyad na professiyu, opyt sotsiologicheskogo issledovaniya [Teachers of Higher Educational Institutions: Modern View on Profession, experience of Sociological Research]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2012, No. 6, p. 112-119.

10. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 21.12.2006 No. GKPI06-1518. URL: [http://sudbiblioteka.ru/vs/text\\_big2/verhsud\\_big\\_36928.htm](http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_36928.htm).

11. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002, No. 1 (Part 1), Art. 3. (In Russ.)

**КОРШУНОВА Надежда Владимировна** — доктор ист. наук, доцент, заведующая кафедрой отечественной истории и права исторического факультета, Челябинский государственный педагогический университет, студент магистратуры кафедры трудового и социального права юридического факультета, Южно-Уральский государственный университет. 454080, Россия, г. Челябинск ул. Коммуны, д. 149. E-mail: korshunovanv@cspu.ru

**KORSHUNOVA Nadezhda Vladimirovna** — PhD History, associate professor, head of the Department of Russian History and Law of Chelyabinsk State Pedagogical University, master student of the Department of Labour and Social Law of the Faculty of Law of the South Ural State University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk, Russia. E-mail: korshunovanv@cspu.ru

For citation: **N. V. Korshunova**. Part-Time and Combined Jobs as One of the Problematic Areas of Teacher Labour

***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 38–43.***



Е. М. Офман

## ДОСТОЙНЫЙ ТРУД С ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ (НА ПРИМЕРЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБОСОБЛЕННОГО СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ)

E. M. Ofman

## DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE EMPLOYER (FEATURES OF THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE HEAD OF A SEPARATE STRUCTURAL UNIT OF THE ORGANIZATION)

*В статье на основе материалов судебной практики изучается вопрос относительно расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации по специальным основаниям, предусмотренным п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; анализируются вопросы, связанные с документационным сопровождением данных увольнений; устанавливаются ошибки работодателей при расторжении трудового договора с руководителями обособленного структурного подразделения. Делается вывод об отсутствии дискриминации в отношении руководителей обособленных структурных подразделений при расторжении с ними трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Предлагается закрепить специальные основания расторжения трудового договора в главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации.*

**Ключевые слова:** руководитель обособленного структурного подразделения, расторжение трудового договора, необоснованное решение, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, процедура увольнения.

*On the basis of legal practice the author studies the question of termination of the employment contract with the head of the separate structural division of the organization on special grounds provided by items 9 and 10 of part 1 article 81 of the Labour Code of the Russian Federation and examines the issues related to the documentation accompanying the abovementioned terminations. The author determines mistakes made by employers terminating employment contracts with heads of the separate structural division. The author makes the conclusion about the absence of discrimination against heads of separate structural units upon termination of their employment contract on the grounds provided by items 9 and 10 of part 1 article 81 of the Labour Code of the Russian Federation. The author proposes to consolidate the special grounds of termination of the employment contract in chapter 43 of the Labour Code of the Russian Federation.*

**Keywords:** head of the separate structural division, termination of employment contracts, unjustified decision, single gross violation of labor duties, dismissal procedure.



Традиционно понятие «достойный труд» понимается с позиции работника. Так, согласно Пакта «Выход из кризиса:

Глобальный пакт о рабочих местах», принятого на 98 сессии Генеральной конференции МОТ 19 июля 2009 г. [15], мера-

ми, основанными на достижении целей достойного труда, являются: ускорение темпов создания и восстановления рабочих мест и оказание поддержки предприятиям; создание систем социальной защиты и обеспечение защиты людей; более строгое соблюдение международных трудовых норм; социальный диалог (раздел III).

Программой сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013—2016 годы [20], принятой в 2012 году, в качестве одного из основного приоритета взаимодействия РФ и МОТ на указанный период определено «расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест», в рамках которого совместные действия партнеров направлены на достижение такой цели (результата), как «создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые и модернизирующего неэффективные рабочие места».

Трудовой кодекс Российской Федерации одной из целей современного трудового законодательства установил защиту прав и интересов работников и работодателей, для достижения которой должна быть реализована такая задача, как «достижение оптимального согласования интересов стороны трудовых отношений, интересов государства» (ст. 1). Однако на практике данные цели и задачи реализовать очень сложно, если не невозможно, так как трудовое отношение — это такая юридическая связь, которая основана на непримиримом конфликте между работником и работодателем; баланса прав и интересов указанных субъектов достичь не удастся. Подтверждением этому являются одни из последних изменений ТК РФ. В частности, был принят «проработодательский» закон от 02 апреля 2014 г. № 56-ФЗ [32], которым введены ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат для отдельных категорий работников (руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности; руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий) при

прекращении с ними трудовых договоров за совершение виновных действий.

Обращает на себя внимание тот факт, что указанный закон распространяет свое действие на отношения, которые возникли до вступления его в силу (ст. 2), то есть можно сделать вывод, что тем самым государство старается обезопасить себя от достаточно крупных денежных выплат в отношении данной VIP-группы работников, так как ограничения подобного рода в отношении организаций, не финансируемых из каких-либо бюджетов, не установлены.

В связи с этим возникает достаточно острый вопрос: не являются ли указанные нормы дискриминационными? Ведь известно, что нормы-изъятия, нормы-ограничения должны быть объективно обоснованы и не нарушать права и законные интересы других субъектов трудового права, обладающих равными с ними правами и обязанностями. Очевидно, что специфической чертой метода трудового права является единство и дифференциация. При этом установление исключений, ограничений и предпочтений должно быть связано только с деловыми качествами работников и основываться только на федеральных законах. ТК РФ содержит раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», глава 43 которого посвящена особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Однако особенности расторжения трудового договора с руководителями обособленных структурных подразделений организации сосредоточены в ст. 81 ТК РФ.

Будучи ограниченной рамками данной статьи, считаю необходимым остановиться на специальных основаниях расторжения трудового договора с указанной категорией работников, к которым можно отнести разрыв трудовой связи по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем филиала, представительства, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение руководителем филиала, представительства своих трудовых обязанностей).

Для правомерности расторжения трудового договора по данным основаниям работодателю необходимо учитывать, обладает ли подлежащее увольнению лицо специальной трудовой правосубъектностью, т. е. является ли оно руководителем







обособленного структурного подразделения или нет.

Также для соблюдения процедуры законности увольнения работника необходимо убедиться в полномочиях лица, осуществляющего расторжение трудового договора. Здесь действует общее правило: расторгнуть трудовой договор может лицо, которое принимало работника на работу / заключало с ним договор (то есть работодатель). Это может быть как единоличный, так и коллегиальный орган юридического лица. Если решение о расторжении трудового договора с руководителем филиала, представительства, иного структурного подразделения организации принимает руководитель организации, то для правомерности увольнения данного работника будет достаточно приказа о прекращении трудового договора. В случае, если данный вопрос отнесен к компетенции коллегиального органа юридического лица, то сначала необходимо составить протокол, и только после этого — приказ о прекращении трудового договора.

Согласно ч. 3 ст. 192 ТК РФ увольнение по п. 9, 10 ч. 1 ст. 81 кодекса относится к дисциплинарному взысканию. В связи с этим работодателю необходимо доказать факт совершения работником дисциплинарного проступка (п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 24). Если работодатель не сможет доказать вину работника в причинении ущерба и причинную связь между виновными действиями (бездействием) руководителя и наступившим ущербом, то привлечь к ответственности данного работника не представляется возможным.

Также работодатель при увольнении по п. 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должен соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания согласно ст. 192 и 193 ТК РФ. При наложении дисциплинарного проступка должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»).

#### **Специальные правила расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 48 указывает, что при квалификации принятого решения руководителем филиала или пред-

ставительства как необоснованного судам необходимо учитывать, наступили ли неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. В пункте 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ речь идет о конкретном решении, в результате которого причинен ущерб имуществу организации, но не об общей оценке деятельности указанных руководящих работников как неудовлетворительной или неэффективной. Из этого следует, что должна быть установлена причинная связь между необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями. Необоснованное решение должно быть конкретным. Необоснованным можно признать решение, противоречащее действующему трудовому законодательству, иным федеральным законам, нормативным правовым актам, а также решение, принятое с превышением полномочий работников, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [13].

Среди критериев необоснованности можно назвать и другие:

- не учтены имеющиеся и (или) представленные сведения;
- решение основано на неполных, неточных, недостаточных данных;
- не предприняты действия, направленные на получение необходимой информации, которые обычно совершаются при схожих обстоятельствах;
- проигнорированы те или иные данные, в том числе о повышенных рисках;
- не осуществлены необходимые предварительные мероприятия, консультации и (или) анализ [17].

Что же является необоснованным решением, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества организации, влекущим расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Приведу примеры из судебной практики.

1. Директор МУП совершил сделку по уступке права аренды земельного участка, находящегося в долгосрочной аренде у предприятия, без согласия собственника имущества, что повлекло за собой нарушение сохранности имущества предприятия [24].

2. Директор базы отдыха «З» причинил ущерб имуществу организации в связи с нецелевым расходованием средств, невыполнением требований нормативных актов Банка России при заключении договоров, принятием необоснованного решения об оплате фактически невыполненных подрядчиками работ [30].

3. Директор неэффективно и неправомерно расходовал средства УМУП

«Горсвет», принимал необоснованные решения, повлекшие причинение ущерба имуществу предприятия [14].

4. Директор принимал необоснованные решения, причинившие ущерб, совершил сделку с заинтересованностью [31].

5. Директор филиала не обеспечил систему сохранности имущества [5].

6. Руководитель разместил временно свободные значительные суммы денежных средств в кредитную организацию, не проявив при этом должной осмотрительности (вскоре банк был признан несостоятельным (банкротом) и в отношении него было открыто конкурсное производство). Кроме этого, суд установил, что данный работник был принят на работу в этот же банк на должность советника генерального директора [7].

Практика свидетельствует, что не любое необоснованное решение руководящего работника является основанием для его увольнения, а такое, которое повлекло за собой неблагоприятные последствия для имущества организации:

а) нарушение сохранности имущества организации;

б) неправомерное использование имущества организации;

в) иной ущерб имуществу организации.

Нарушение сохранности имущества означает, что произошло уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшилось его состояние (в том числе имущества третьих лиц, за сохранность которого работодатель несет ответственность), а также у работодателя возникла обязанность произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ).

Неправомерное использование имущества предполагает его эксплуатацию не в соответствии с функциональным назначением либо для достижения целей, находящихся за пределами хозяйственных целей работодателя как владельца имущества [19, с. 179].

Нарушение работодателем процедуры расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для восстановления нарушенных прав работника:

1) работодатель расторг трудовой договор с руководителем филиала сразу по двум основаниям (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 и п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) [9];

2) увольнение произведено в период временной нетрудоспособности руково-

дителя, в связи с чем признано незаконным [11].

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя на работников — руководителей структурных подразделений организаций распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (ч. 1 ст. 261 ТК РФ; ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, указанными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, незаконно;

3) работодатель не смог привести доказательств причинения работником (руководителем) ущерба имуществу организации [8];

4) работодатель не смог обосновать конкретные виновные и неправомерные действия руководителя, которые явились поводом и основанием для его увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [13].

В приказе о расторжении трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в трудовой книжке необходимо точно и конкретно указать, какие именно неблагоприятные последствия наступили в результате принятия руководителем необоснованного решения (либо нарушение сохранности имущества организации, либо неправомерное его использование). Когда имуществу организации причинен «иной ущерб», не совпадающий под указанные выше последствия, то будет достаточно указать «принятие необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации».

#### **Специальные правила расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указал: вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом доказать, что такое нарушение имело место и носило грубый характер, обязан работодатель (п. 49). Грубым нарушением руководителем филиала, представительства трудовых обязанностей следует признавать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»). В качестве примеров таких однократных грубых нарушений можно привести: невыполнение условий коллективного договора, невыплата заработной платы по вине руководителя, нарушение требований охраны труда,





правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю филиала или представительства [18, с. 294].

Основание прекращения трудового договора, предусмотренное п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, почти текстуально воспроизводит содержание п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следовательно, руководитель обособленного структурного подразделения может быть уволен либо по п. 6 (при совершении проступка, который является грубым нарушением), либо по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В последнем случае основанием для принятия решения о прекращении трудового договора с руководителем может выступить любое нарушение им своих трудовых обязанностей, признанное грубым, в том числе и то, в соответствии с которым может быть прекращен трудовой договор по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [19, с. 179—180].

В каких случаях расторжение трудового договора с руководителем филиала, представительства за однократное грубое нарушение возложенных на него трудовых обязанностей является законным? Приведем примеры.

1. В нарушение требований локальных нормативных актов директор филиала употреблял спиртные напитки в общественном месте по пути следования к месту выполнения служебного задания, находился в командировке в состоянии алкогольного опьянения, проявлял неадекватное поведение, высказывал угрозы о судебных разбирательствах в адрес работников аэропорта [10].

2. Руководитель допустил образование задолженности по выплате заработной платы [28].

3. Руководитель неправомерно получал выплаты за счет платных услуг, а также вознаграждение от прибыли по итогам года; несмотря на внесенные изменения в трудовой договор, продолжал неправомерно получать персональную надбавку к должностному окладу [2].

4. Руководитель неправомерно изъясил, удерживал учредительные документы общества, а также не исполнял требования работодателя о возврате указанных документов [26].

5. Выявлена неудовлетворительная работа руководителя по возврату просроченной задолженности, что привело к пропуску сроков исковой давности и, как следствие, утрате права на судебную

защиту при возврате задолженности работодателя [27].

6. Основанием для расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужило издание приказов о приеме на работу работников, фактически не приступивших к работе, выплате им заработной платы, осуществлению выплат вознаграждений по договорам подряда, что повлекло за собой нарушение трудового, бюджетного законодательства, законодательства об образовании, а также нецелевое использование бюджетных средств [1].

7. В суде выявлен и подтвержден факт принудительного незаконного сбора руководителем денежных средств с работников, выданных им ранее в качестве вознаграждения (премии), для улучшения материально-технической базы; установлены факты нецелевого использования директором денежных средств, предназначенных для материального поощрения сотрудников (выплата премий) [25].

Нарушение работодателем процедуры расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для восстановления нарушенных прав работника:

1) увольнение произведено работодателем в период временной нетрудоспособности руководителя [21];

2) причиной увольнения работника явилось нарушение — нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств, однако суд в своем решении не привел доказательств, на основании которых он пришел к такому выводу [22];

3) работодатель не доказал грубое нарушение директором филиала своих должностных обязанностей и законность увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [3];

4) факт совершения истцом грубого нарушения трудовых обязанностей достаточными доказательствами не подтвержден [6];

5) работодатель не представил доказательств того, что в действиях руководителя имело место нарушение, послужившее основанием для увольнения, и оно носило грубый характер; кроме того, работодателем не была соблюдена процедура увольнения [12];

6) решение о расторжении трудового договора с руководителем принято с нарушением компетенции органа управления [23];

7) несмотря на тот факт, что руководитель совершил нарушение своих трудовых обязанностей, оно не может быть расценено как грубое, поскольку не повлекло и не могло повлечь таких тяжелых

последствий, как причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации [4];

8) трудовым договором и должностной инструкцией руководителя не предусмотрена трудовая обязанность, за неисполнение которой на него наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, кроме того, работодатель нарушил процедуру увольнения (не предложил работнику дать объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка) [29].

#### **Особенности оформления расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации**

Помимо соблюдения работодателем общей процедуры расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации, установленной ТК РФ, ему необходимо соблюсти ряд специальных процедур.

1. Организации необходимо прекратить действие доверенности, выданной руководителю обособленного структурного подразделения. Согласно ст. 188 Гражданского кодекса РФ [16] действие доверенности прекращается вследствие... отмены доверенности лицом, выдавшим ее. Лицо, выдавшее доверенность и впоследствии отменившее ее, обязано известить об отмене лицо, которому доверенность выдана, а также известных ему третьих лиц, для представительства перед которыми дана доверенность (ст. 189 Гражданского кодекса РФ). Об отмене доверенности может быть сделана публикация в официальном издании, в котором опубликовываются сведения о банкротстве. В этом случае подпись на заявлении об отмене доверенности должна быть нотариально засвидетельствована. Третьи лица считаются извещенными об отмене доверенности по истечении месяца со дня указанной публикации, если они не были извещены об отмене доверенности ранее. По прекращении доверенности лицо, которому она выдана, обязано немедленно вернуть доверенность.

Известить руководителя структурного подразделения о прекращении действия доверенности необходимо в письменной форме. Данное извещение целесообразно оформить в двух экземплярах, один из которых выдается работнику, а второй хранится у работодателя. Механизм поведения работодателя при отказе работника от ознакомления с данным извещением Трудовым кодексом РФ не установлен, в связи с чем считаем возможным воспользоваться аналогией закона: ч. 2 ст. 84.1

или ч. 6 ст. 193 ТК РФ (составить акт или приказ, в котором необходимо все подробно прописать).

Возникает вопрос о времени прекращения доверенности. Представляется, что это должен быть последний день работы работника или момент принятия работодателем решения о расторжении трудового договора с указанным лицом. При отсутствии руководителя в указанный день на работе необходимо немедленно отправить ему заказное письмо с уведомлением и описью вложения о необходимости вернуть доверенность.

2. Считаем целесообразным о смене руководителя отдельно уведомить банк, в котором открыт расчетный счет обособленного структурного подразделения организации, Федеральную налоговую службу по месту нахождения филиала, представительства, иные государственные органы, наиболее крупных контрагентов. Срок уведомления составляет три дня с даты начала работы нового руководителя.

3. Составить акт приема-передачи дел от увольняемого руководителя принимающему руководителю, в котором описать состояние дел, перечислить передаваемые документы и материальные ценности, в том числе:

- учредительные и регистрационные документы общества;
- первичные бухгалтерские документы, в том числе свидетельства в отношении объектов недвижимого имущества, принадлежащих обществу;
- договоры, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью общества;
- лицензии, оформленные на общество, и др.

Этот документ необходимо оформить после того, как подготовлен протокол коллегиального органа юридического лица о смене руководителя либо издан приказ о смене руководителя.

Таким образом, проанализировав нормы действующего трудового законодательства и материалы судебной практики, можно сделать вывод, что установление специальных оснований расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения не является дискриминацией, их необходимость обусловлена специальным трудовым правовым статусом данного субъекта. Однако считаем целесообразным закрепить специальные основания расторжения трудового договора руководителя обособленного структурного подразделения организации в главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации.







## References

1. Resolution in Appeal of Astrakhan Regional Court as of 15.01.2014 on the case No. 33-100/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=800768;dst=0;ts=48D04D389163A9A2A93370CA65652966;rnd=0.1967529240064323>.
2. Resolution in Appeal of Belgorod Regional Court as of 01.04.2014 No. 33-808/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=866132;dst=0;ts=584E8C63184D10E01B8EE0281B6729BC;rnd=0.09306963393464684>.
3. Resolution in Appeal of Irkutsk Regional Court as of 24.09.2013 on the case No. 33-7847/13. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=701976;dst=0;ts=373356ADE51D244DBA2A6ABEB6632D65;rnd=0.8021292581688613>.
4. Resolution in Appeal of Kaliningrad Regional Court as of 20.11.2013 on the case No. 33-4981/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=750415;dst=0;ts=C7FA499D2DB9392517E4152422215A9D;rnd=0.4612799887545407>.
5. Resolution in Appeal of Kemerovo Regional Court as of 08.04.2014 on the case No. 33-3358. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=845623>.
6. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 18.02.2013 on the case No. 11-5302. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=575989;dst=0;ts=8DFF57764DBCE5A59CEB30CB79FD6AED;rnd=0.36912233056500554>.
7. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 14.05.2013 on the case No. 11-10975. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=643850;dst=0;ts=2671E70304E5A5EE6CBDD63BBFD3ED29;rnd=0.5408781645819545>.
8. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 16.12.2013 on the case No. 11-36847/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=868091;dst=0;ts=8B2F4CB11E9EBF1B1AA723F799ECF1F3;rnd=0.8089282461442053>.
9. Resolution in Appeal of Omsk Regional Court as of 23.04.2014 on the case No. 33-2455/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=870605;dst=0;ts=AE2A8056C2C9C145DF790A9556812493;rnd=0.23923578346148133>.
10. Resolution in Appeal of Orenburg Regional Court as of 29.01.2013 on the case No. 33-567/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=585441;dst=0;ts=790A360316C1EF31F0DA8961F5E313FA;rnd=0.8106658973265439>.
11. Resolution in Appeal of Orenburg Regional Court as of 25.04.2013 on the case No. 33-2036/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=591852;dst=0;ts=81FA8FCC3B7957235E062267BFBD1C6E;rnd=0.4378659531939775>.
12. Resolution in Appeal of Orel Regional Court as of 22.05.2014 on the case No.33-1062/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=880981;dst=0;ts=3E21FA101DCD75422A6DE3CBAE333E74;rnd=0.11582996975630522>.
13. Resolution in Appeal of Rostov Regional Court as of May 27, 2013 on the case No. 33-6183. URL: <http://base.garant.ru/110206183/>.
14. Resolution in Appeal of Ulianovsk Regional Court as of 14.01.2014 on the case No. 33-113/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=843791>.
15. Overcoming the Crisis: Global Pact on Work Places. URL: [http://unmcpr.at.ua/publ/vykhod\\_iz\\_krizisa\\_globalnyj\\_pakt\\_o\\_rabochikh\\_mestakh/1-1-0-2](http://unmcpr.at.ua/publ/vykhod_iz_krizisa_globalnyj_pakt_o_rabochikh_mestakh/1-1-0-2). (In Russ.)
16. Civil Code of the Russian Federation as of 30.11.1994 No. 51-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1994, Part 1, No. 32, Art. 3301. (In Russ.)
17. Kirpikova Yu.A. Neobosnovannoe reshenie glavnogo bukhgaltera: uvol'nenie bez posledstviy [Unreasoned Decision of the Chief Accountant: Dismissal with no Further Consequences]. *Trudovye spory*, 2011, No. 1, P. 23-24.
18. Orlovskii Yu.P., Chikanova L.A. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii [Commentaries to the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow. Kontrakt: Infra-M Publ., 2011. 576 p.
19. Kurennoi A.M., Mavrin P.S., Khokhlov E.B. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi) [Commentaries to the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow. Gorodets Publ., 2007. 679 p.
20. Federal law as of 02.04.2014 No. 56-FZ On the amendments in the labour Code of the Russian Federation in the establishment of the restraint of severance pays, compensations and other payments in connection with termination of agreements for certain categories of employees. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2014, No. 14, Art. 1548. (In Russ.)
21. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 21.10.2011 No. 14-V11-10. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.



cgi?req=doc;base=ARB;n=237515; dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.262881864560768.

22. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 15.03.2013 No. 26-KG13-1. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=328084; dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.12206023070029914>.

23. Resolution of Ivanovo Regional Court on the case No. 33-259. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=850233;dst=0; ts=43554745D57B1C965B6DE61DACB26773;rnd=0.5031962525099516>.

24. Resolution of Kaluga Regional Court as of 19.09.2013 on the case No. 33-2488/2013. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc; base=RLAW037;n=7155>.

25. Resolution of Moscow City Court as of 01.10.2013 No. 4g/1-9709. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=717226;dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.003069847822189331>; Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 14.03.2013 on the case No. 11-8064. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=599332;dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.6211101782973856>.

26. Resolution of Moscow City Court as of 17.02.2014 No. 4g/7-551/14. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=835806;dst=0;ts=5F6AC8D6CC8CF04D72A5B29C0BD65CCD;rnd=0.8780244637746364>.

27. Resolution of Perm Regional Court as of 05.02.2014 on the case No. 33-840. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=843581;dst=0;ts=639AD6204D910FFC14CE7BAFF168DD7A;rnd=0.8735368580091745>.

28. Resolution of Saint Petersburg City Court as of 29.08.2012 No. 33-11962/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=340976;dst=0;ts=790A360316C1EF31F0DA8961F5E313FA;rnd=0.5204512604977936>.

29. Resolution of Saint Petersburg City Court as of 11.12.2012 No. 33-15873/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=469739;dst=0;ts=1CF4E78AE8B8672B46A42E019635C3FC;rnd=0.48903126223012805>.

30. Resolution of Judicial Board on Civil Cases of Moscow Regional Court as of 15.12.2011 on the case No. 33-28065. URL: [http://www.mosoblsud.ru/ss\\_detale.php?id=143345](http://www.mosoblsud.ru/ss_detale.php?id=143345).

31. Resolution of Judicial Board on Civil Cases of Sverdlovsk Regional Court on the case No. 33-17984/2011. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RASVR;n=52108>.

32. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation as of 17.03.2004 No. 2 On the application of the Labour Code of the Russian Federation by the Russian courts. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 2004, No. 7. (In Russ.)

33. Cooperation program between the Russian Federation and the International Labour Organization for 2013—2016 as of 11.12.2012. *Byulleten' trudovogo i sotsial'nogo zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2013, No. 3, p. 126-133. (In Russ.)

**ОФМАН Елена Михайловна**, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского права, Уральский филиал Российского государственного университета правосудия, Челябинск, 454074, г. Челябинск, пр. Победы, 160. E-mail: elena-ofman@yandex.ru

**OFMAN Elena Michailovna**, Cad. Sc. Law, associate professor of the Department of Civil Law of the Ural branch of Russian State University of Justice, Chelyabinsk. 160, Pobedy Ave., 454074, Chelyabinsk. E-mail: elena-ofman@yandex.ru

For citation: **E. M. Ofman**. Decent Work from the Perspective of the Employer (Features of the Termination of the Employment Contract with the Head of a Separate Structural Unit of the Organization)

*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 44—51.*

51

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Л. Г. Прийма

## **НАРУШЕНИЕ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКАМИ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ДОЛЖНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ДЕТСКОГО САДА)**

L. G. Priyma

## **VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF PROHIBITION OF INVOLUNTARY LABOUR IN THE PROCESS OF PERFORMING LABOUR ACTIVITIES BY THE EMPLOYEES OF THE PRESCHOOL FACILITIES (ON THE EXAMPLE OF THE POSITION OF PRESCHOOL TEACHER)**

*В статье рассматриваются вопросы деятельности педагогических работников на примере воспитателей детского сада в свете соблюдения принципа запрета принудительного труда. Представлены основные проблемные вопросы, связанные с реализацией данного вида трудовой деятельности. На примере судебной практики показаны последствия, ставящие в состояние опасности жизнь и здоровье детей при «вынужденном» совмещении профессий. Статья содержит предложения по внесению дополнений в Конституцию Российской Федерации, а именно, в ч. 2 ст. 37. Сделаны выводы о возможном ущемлении прав педагогических работников на достойный труд и его соответствующую оплату при формальном соблюдении закона.*

**Ключевые слова:** принудительный труд, педагогический работник, должностная инструкция, трудовая функция, совмещение должностей.

*The article considers issues of the activity of teaching employees on the example of the position of preschool teacher within the abidance of the principle of prohibition of involuntary labour. The author presents fundamental problematic issues connected with the implementation of the aforementioned type of labour activity. On the example of judicial practice the author shows the consequences dangerous for lives and health of children at involuntary combining of professions.*

*The article contains the proposals on expanding the Constitution of the Russian Federation, namely in part 2 article 37. The author makes conclusion on possible impairment of rights of teaching employees for decent work and its payment according to the law.*

**Keywords:** involuntary labour, teaching employees, position description, labour function, combining of professions.

Конституция Российской Федерации (ст. 2) называет человека, его права и свободы высшей ценностью. Тем самым она декларирует взаимоотношения государства и личности, выдвигая на первый план именно личность. При этом главным достоянием любого го-

сударства является подрастающее поколение. Статья 38 Конституции РФ гарантирует, что детство находится под защитой государства. Забота о личности является неотъемлемым атрибутом конституционного государства, его обязанностью.



Сегодня сохранение и укрепление здоровья, обеспечение безопасности отдельной личности, и особенно детей — одна из главных стратегических задач развития государства. К факторам риска можно отнести террористические акты, похищения и пропажи детей, чрезвычайные ситуации социального характера, различные виды насилия над ребенком и т. д.

Государство обеспечивает социальную защиту, поддержку детей дошкольного возраста, которая регламентируется важнейшими федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и многими другими. Немаловажное значение имеют Указы Президента РФ «О неотложных мерах по обеспечению здоровья населения РФ», «Об утверждении основных направлений государственной социальной политики по улучшению положения детей в РФ». Перечисленные документы и меры, принимаемые органами управления образованием, помогли достичь определенных результатов стабилизации, а в ряде дошкольных учреждений — качественного улучшения детского здоровья.

Вместе с тем показатели заболеваемости и травматизма дошкольников продолжают ухудшаться.

Безопасность — это не только обучение детей основам здорового образа жизни, не только осторожное и правильное поведение детей в тех или иных ситуациях, а также и безопасность образовательного процесса (безопасная среда, закрепленные стеллажи, отсутствие ядовитых и колючих растений, их безопасное расположение в группе, оборудование помещений, где находятся дети, с соблюдением мер противопожарной безопасности, правильное хранение различных материалов, медикаментов и многое другое) [1].

Важнейшим фактором, влияющим на физическое и эмоциональное состояние ребенка, является правильно организованная работа воспитателя.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» должностная инструкция воспитателя детского сада содержит значительное количество функциональных обязанностей.

Так, воспитатель:

1. Осуществляет тщательный присмотр за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных площадках.

2. Следит за состоянием и укреплением здоровья каждого ребенка в группе, совместно с медперсоналом учреждения регулярно проводит комплексные мероприятия, способствующие укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, осуществляет гигиенический уход за детьми раннего возраста. Особое внимание уделяет детям, пришедшим в детский сад после болезни.

3. Планирует и осуществляет воспитательную-образовательную работу в соответствии с программой в тесном контакте с другими воспитателями и специалистами учреждения. Тщательно готовится к проведению занятий.

4. Изучает индивидуальные способности, склонности и интересы детей. Умело использует результаты изучения в своей педагогической деятельности с целью развития каждого ребенка. На основании изучения индивидуальных особенностей детей, рекомендаций психолога проводит коррекционно-развивающую работу со своими воспитанниками.

5. Обеспечивает строгое выполнение установленного режима дня и сетки занятий и т. д. [2]

Проанализировав все 22 пункта должностных обязанностей воспитателя детского сада, мы не находим обязанностей таких, как: уборка снега и построение горки на детском участке в зимний период; ремонт и подготовка группы к новому учебному году; высадка деревьев, кустарников и цветов на территории детского сада, а также обязанности выполнять другие работы и действия, не относящиеся к процессу воспитания детей. Но ведь все знают, что эти виды работ стали едва ли не основными обязанностями воспитателя детского сада.

Проведя исследование и социологический опрос в пяти детских садах города Челябинска, от 80% воспитателей мы получили утвердительный ответ на вопрос — обязывает ли их руководство детского сада выполнять указанные выше обязанности, не отраженные в должностной инструкции.

Стоит ли подобные случаи относить к нарушению конституционного принципа запрета принудительного труда? Если да, то почему это происходит? Может, потому, что Основной закон государства не дает нам четкую характеристику



и толкование этого понятия? Вопросы принудительного труда приводятся также в Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.), Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.), но все-таки не содержат четкой и полной формулировки данного принципа [3, с. 74].

Вопросы принудительного труда в своих научных трудах исследуют известные ученые, специалисты в области трудового права С. Ю. Головина, Г. Х. Шафикова, Л. Ю. Бугров, Н. В. Глухова, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский, М. С. Сагандыков и другие.

Рассмотрим, как конкретно влияет нарушение данного принципа на исполнение прямых должностных обязанностей воспитателем детского сада, под ответственностью которого в группе находится не менее 20 детей.

Так, выполняя не предусмотренные должностной инструкцией обязанности, воспитатель может оставить без присмотра ребенка, который в это время может получить травму. Это особенно актуально, когда речь идет о детях с задержкой психического развития. Отвлекаясь от своих основных обязанностей, воспитатель подвергает жизнь и здоровье детей опасности.

Между тем с воспитателя не снимается ответственность за травму ребенка при осуществлении трудовых обязанностей, данный факт будет расцениваться как халатное отношение к работе, невыполнение должностной инструкции и других норм, регулирующих деятельность воспитателя детского сада при осуществлении трудовой функции. Все это может повлечь привлечение воспитателя к ответственности, в том числе, уголовной.

В случае травмы ребенка или причинения вреда его здоровью (например, нарушение зрения) ответственность воспитателя наступит в полном объеме, не исключена при этом ответственность руководителя дошкольного учреждения.

Необходимо ли в этом случае говорить о несоблюдении работодателем принципа запрета принудительного труда?

Обобщение судебной практики показало, что существуют факты привлечения к ответственности воспитателей детского сада в случае причинения вреда здоровью детей.

В Челябинской области зарегистрирован случай, когда воспитатель детского

сада была осуждена за причинение вреда здоровью, повлекшее смерть ребенка, и причинение вреда здоровью еще 5 воспитанникам детского сада в результате отравления медицинскими препаратами.

Наказание было назначено условное. На это повлияли показания матери погибшего ребенка, которая также являлась воспитателем этого же детского сада и знала, что «вынужденное совмещение профессий» воспитателя и помощника воспитателя привело к такому трагическому результату. В вышеупомянутом случае «вынужденное совмещение профессий» трудно квалифицировать как принудительный труд, поскольку за него была предусмотрена доплата. Но при этом мог ли воспитатель отказаться от совмещения профессий, если в штате недостаточно сотрудников — помощников воспитателя?

Указанные действия руководства являются регулярной практикой в дошкольных учреждениях, особенно, во время отпусков сотрудников. Например, уходя на пищеблок 4 раза за смену, в течение дня дети в среднем около 30—35 минут находятся одни в группе, а в этот момент может произойти все что угодно. Возникает вопрос, является ли данное «вынужденное» совмещение профессий принуждением к труду, кто должен нести ответственность за жизнь и здоровье ребенка, оставшегося без присмотра в группе.

Еще один вопрос нельзя оставить без внимания. Каким образом воспитатель должен оказывать медицинскую помощь ребенку, если возникнет в этом необходимость, не имея для этого специального медицинского образования? Не будет ли данный факт являться также принуждением к труду воспитателя детского сада, если график работы обычного детского сада с 7 до 19 часов, а врач детского сада работает только с 8 до 17 часов? Кто будет нести ответственность в случае оказания неквалифицированной медицинской помощи ребенку, в результате которой будет причинен вред здоровью?

Обобщая вышесказанное, считаю необходимым дать более развернутое понятие принудительного труда в ч. 2 ст. 37 Конституции РФ.

Также необходимо предусмотреть ответственность руководителя образовательного учреждения за совмещение профессии детского воспитателя и помощника воспитателя, если совмещение осуществляется одновременно.

## References

1. Avdeeva N.N., Knyazeva O.L., Sterkina. R.B. Osnovy bezopasnosti detei doskol'nogo vozrasta [Fundamentals of Preschool Children Security]. Moscow. Prosveshchenie Publ., 2007.
2. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation as of 14.03.2000 No. 65/23-16 On hygienic requirements to the maximum study load for preschool children in organized forms of education. *Vestnik obrazovaniya*, 2000, No. 11. (In Russ.)
- 3 Shafikova G.Kh., Sagandykov M.S. Konstitutsionnye printsipy regulirovaniya truda v Rossiiskoi Federatsii [Constitutional Principles of Regulation of Labour in the Russian Federation]. Chelyabinsk, 2004. 184 p.

**ПРИЙМА Людмила Гарифулловна**, старший преподаватель кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, д. 76. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru.

**PRIYMA LIUDMILA GARIFULLOVNA**, senior lecturer of the Department of Labour and Social Law of South Ural State University (National Research University). 76, Lenin Ave., 454080, Chelyabinsk. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru.

For citation: **L. G. Priyma**. Violation of the Principle of Prohibition of Involuntary Labour in the Process of Performing Labour Activities by the Employees of the Preschool Facilities (on the Example of the Position of Preschool Teacher)

***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 52–55.***





УДК 349.222 (470)

Т. В. Раева

## ИСТОРИКО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА КОНЦЕПЦИИ «ДОСТОЙНОГО ТРУДА» В РОССИИ

T. V. Raeva

## HISTORICAL AND LEGAL BASIS OF THE CONCEPT OF 'DECENT WORK' IN RUSSIA

*В статье автор обращается к изучению исторического опыта правового регулирования наемного труда, выявляет устойчивые факторы, определяющие характер и содержание рабочего законодательства в Российской империи конца XIX — начала XX века. Среди таковых факторов названы этатистские представления общества, патернализм, амбивалентное отношение к заимствованному европейскому опыту социокультурного развития и регулирования труда, иррациональное отношение к законам, незнание, неуважение законодательных норм, дуалистичность ментальных черт работников, противоречивое сочетание традиций и новаций в культуре и другие. Являясь имманентно присущими российской трудовой сфере, они оказывают влияние на реализацию современной концепции достойного труда.*

**Ключевые слова:** достойный труд, трудовые права, исторический опыт правового регулирования труда.

*The author refers to the study of the historical experience of legal regulation of hired labor and reveals stable factors that determine the nature and content of labor legislation in the Russian Empire in the late XIX — early XX century. Among these factors the author mentions representations of the society, paternalism, ambivalent attitude toward borrowed European experience and social and cultural development of labor regulation, irrational attitude to the law, ignorance, lack of respect of legislation, duality of mental traits of employees, contradictory combination of tradition, and innovation in culture and others. Being immanently inherent to the Russian labor sphere they have an impact on the implementation of the modern concept of decent work.*

**Keywords:** decent work, labor rights, historical experience of legal regulation of labor.

Уровень понимания и развития социальных прав в настоящее время позволяет Международной организации труда (МОТ) формулировать высокие стандарты «достойного труда». Согласно этой концепции, достойным называется производительный труд, который является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека [1]. По мнению МОТ, достойный труд способен стать основой для консенсуса бизнеса и наемных работников, гарантией надежной защиты трудовых прав и высокого качества жизни.

Возникновение подобной концепции является отражением преобладающего в мировой политике и общественном сознании антропологического подхода, который МОТ как глобалистская организация транслирует. Создаваемые в его

рамках универсалистские ценности выступают, в свою очередь, маркером цивилизованности государства. Отвечая на этот вызов, Федерация независимых профсоюзов России приняла в 2011 г. соответствующую программу [15]. Практическая реализация этого документа должна предусматривать глубокое научное изучение основного понятия, включая выработку количественно измеряемых критериев достойного труда, уяснение основных направлений законодательной политики, понимание обеспечительных механизмов ее функционирования. При этом необходимо учитывать исторический опыт правового регулирования труда в России, характерные особенности трудовой культуры населения, уровень развития демократического режима, включая способности субъектов наемного труда к взаимодействию и поиску компромиссов. Поэтому главным

56

Преодоление кризиса  
и обеспечение...

условием успешной реализации концепции достойного труда в России видится ее адаптация, иначе она грозит остаться идеальным гуманистическим конструктом и популистским лозунгом власти. В этом смысле актуальным представляется обращение к научному осмыслению исторического опыта модернизации в России конца XIX — начала XX века, в ходе которой существенно изменились социально-экономические условия и была предпринята первая попытка законодательного регулирования трудовых отношений. Подобный историко-правовой анализ позволит выявить и оценить устойчивые факторы, влияющие на формирование трудового права и определяющие современное развитие идеи достойного труда в Российской Федерации.

Возникновение в России фабрично-заводского законодательства традиционно относят к пореформенному периоду и связывают с принятием Закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»<sup>1</sup>. Более ранние акты первой половины XIX века [12; 13; 20] большинство исследователей не рассматривает в качестве этапа становления новой отрасли трудового права. Нормы этих законов не распространялись на всю сферу наемного труда, а некоторые и вовсе оказались мертвой буквой в силу существования крепостного права и отсутствия необходимых механизмов реализации и надзора за их исполнением. Принятие дореформенных актов зачастую не сопровождалось твердым убеждением власти в практической необходимости существования правовых регуляторов в сфере труда, не удовлетворяло интересы предпринимателей и не составляло значимого явления для работников, обнаруживая тем самым отсутствие жизненной потребности в законодательном регулировании трудовых отношений.

Эпоха Великих реформ, создавшая условия для развития вольнонаемного фабричного труда и запустившая механизмы российской модернизации, обусловила глубокие изменения в содержании трудовых взаимодействий, смену ценностных парадигм и поведенческих стратегий. В новом контексте появление фабричного законодательства соответствовало происходящим изменениям, целевым установкам и перцептивным ожиданиям исторических субъектов.

Существенное воздействие на характер и содержание нормативного про-

<sup>1</sup> См., напр., работы В. П. Литвинова-Фалинского, И. И. Шельмагина, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, В. Ф. Цитильского, Е. Б. Хохлова, В. И. Богдана, Л. В. Куприяновой и др.

странства в области регулирования трудовых отношений оказывали властный и предпринимательский дискурсы. Редуцируя конкурирующие убеждения, взгляды представителей властных и предпринимательских кругов, можно обозначить существенные идеи, оказавшие влияние на нормотворчество.

Фабричные законы складывались в рамках имперского метарассказа, важное место в котором занимал концепт сильного государства. Представления о сильном государстве, обеспечивающем порядок, развитие и заботу о народном благе, приобрели особое значение в процессе догоняющей модернизации. Ее мобилизационный характер объективно усиливал роль централизованного государственного аппарата, на долю которого приходилось проведение политики протекционизма, создание и поддержка промышленного сектора, обеспечение стабильности финансовой системы, разрешение социальных противоречий в труде. Полагая это задачами государства, власть и предприниматели разделяли убеждение о том, что оно основная сила, гарантирующая успешное развитие и ответственная за его осуществление.

Этатистские представления, подкрепленные существовавшей в России монархической формой правления, превращали императора в единственного актора реформ. При этом исторически сложившиеся ограничители самодержавия, нехарактерные для европейских политических систем — народный бунт и дворянский заговор, обуславливали стремление государства найти опору, лавировать при реализации реформаторского курса, что объясняет незавершенность, половинчатость мероприятий в области регулирования трудовых отношений.

Являясь своеобразным ответом на геополитические угрозы, российская модернизация по существу предполагала активное заимствование у передовых стран новых технологий, культурных ценностей, правового регулирования, призванных укрепить военно-политический и экономический потенциал России. Однако критическое отношение власти и общества к капитализму, в котором виделась угроза национальной культуре и хрупкому социальному миру, существенно затрудняло усвоение нового опыта и формирование современных социальных взаимодействий, в т. ч. в труде. Преодоление чрезмерной эксплуатации, конфликтов в отношениях рабочих и промышленников, воспринимавшихся как естественные и неизбежные в этой





несправедливой системе, мыслилось не через правовое урегулирование, создание системы государственных гарантий в труде, развитие рабочего представительства, а через уничтожение «наносного» капиталистического строя и возврат к патриархальным отношениям. Лишь часть либерально настроенного чиновничества и интеллигенции призывала к внедрению капиталистических форм, предлагая усилиями государства и предпринимателей предупреждать и ослаблять наиболее вредные его влияния на жизнь народа [2].

Отношение к капитализму ориентировало власть на частичное заимствование опыта капиталистического производства, что еще более усиливало «очаговый» характер российской индустриализации, объективно обусловленный исключительным масштабом территории, региональными различиями в условиях хозяйствования, полиэтничностью и поликонфессиональностью населения.

Решение стоящей перед государством задачи ускоренного индустриального развития при недостаточной его подкреплённости социокультурным и экономическим потенциалом обуславливало поиск адекватной мобилизационной и компенсаторной стратегии. В этом качестве выступал имманентно присущий российской традиции патернализм, который может рассматриваться как специфическая культурно-цивилизационная парадигма, характерная для отечественной модели занятости и мобилизации работников [14]. Патернализм мыслился властью как залог скорейшего достижения необходимых экономических результатов и эффективное средство смягчения противоречий капиталистического развития.

В трудовых отношениях патерналистская традиция предполагала неравноправие сторон, приоритет неформальных, личных взаимодействий над формальными, внеэкономическую зависимость. В этой модели государство и предприниматели, реализующие социальную роль патрона-благодетеля, концентрировали в своих руках всю полноту власти и обладали высшим правом на осуществление насилия и принуждения, рабочие, в обмен на подчинение и лояльность хозяину, получали его поддержку и защиту. При этом российское предпринимательство по отношению к власти занимало пассивную позицию, ожидая от него разнообразных мер поддержки, в пределах же собственных предприятий претендовало на роль полновластного хозяина. Несмотря на то что в пореформенное время

социальные отношения стали строиться на новых принципах, государство, предприниматели и рабочие в значительной степени продолжали действовать в рамках патерналистской модели, которая успешно адаптировалась к меняющимся условиям<sup>1</sup>. Фабричное законодательство, выстраиваясь к системе патерналистских представлений, не способствовало складыванию современных механизмов регулирования труда, основанных на социальном партнерстве.

Осуществление модернизационного проекта в конце XIX — начале XX века, приведшее к усилению эксплуатации в труде, маргинализации значительной части населения и нарастанию социальной напряженности, актуализировало общие гуманистические идеи. Определенное воздействие на эти взгляды оказывала европейская теория социального государства, утверждающая необходимость проведения государством организованной социальной политики в целях предотвращения конфликтов, а также первый опыт международного регулирования труда в рамках Межгосударственной конференции по рабочему вопросу 1872 г., Международного социалистического конгресса 1889 г., Конференции по международной охране труда 1890 г. и т. д. [9, с. 252—253]. Однако отказ России от участия в названных конференциях и рекомендательный характер документов, принятых ими, ограничивали непосредственное воздействие этого опыта на национальное трудовое пространство. Тем не менее, активной российской общественностью и представителями власти эти убеждения и направления деятельности рассматривались как символ цивилизованности и высокого культурного уровня государства [8], столь необходимые стране в условиях преодоления стереотипа отсталости России.

Становление фабрично-заводского законодательства в сложном историческом контексте второй половины XIX — начала XX века в значительной степени обуславливалось особенностями российского правосознания, которые выступали в качестве фреймов, определяющих реформаторский потенциал общества и возможности реализации законов. Характерными чертами правосознания являлись иррациональное отношение к законам, потребность в их этической легитимации, незнание, неуважение законодательных норм, допущение их неисполнения и т. д. Все это, безусловно, снижало эффективность фабричных законов. Свойственные

<sup>1</sup> Аргументы приведенного тезиса см. [19].

же властному дискурсу представления о необходимом соответствии принимаемых норм уже существующим отношениям и возможности единожды, посредством хороших законов, устранить все недостатки препятствовали развитию перспективного видения трудовых проблем и реализации последовательных усилий в их преодолении. При этом велика была опасность «запаздывания» законодательства, что, в свою очередь, порождало бы неудовлетворение общества.

Свойственные периоду модернизации противоречивость позиций власти и предпринимательских кругов, относительно происходящих в трудовой сфере процессов, отсутствие согласованных представлений о существе рабочего вопроса и способах его разрешения, связанные с объективными трудностями взаимодействия традиционных «культурных кодов» и заимствованного западного опыта, усугублялись конкретно-историческими событиями конца 1870 — начала 1880-х гг. Продолжавшаяся в это время трансформация мануфактуры и связанных с ней трудовых отношений провоцировала накопление социальной напряженности, которая под влиянием экономического кризиса начала 1880-х гг., ряда неурожайных лет, негативных следствий Русско-турецкой войны 1877—1878 гг., снижения уровня жизни выплеснулась в виде рабочих волнений и стачек. Самым значимым событием в рабочем движении этого периода стала Морозовская стачка 1885 г., в ходе которой требования бастующих впервые приобрели общероссийское звучание и результативность.

Рабочие выступления актуализировали стремление к порядку и стабильности, в восстановлении которого фабрично-заводское законодательство должно было сыграть важнейшую роль. Традиционно правовое регулирование отношений, возникающих в сфере промышленного и ремесленного производства, относилось к т. XI Свода законов Российской империи, в котором помещались «Уставы общественного благоустройства», т. е. к области полицейского (публичного) права. В своем предназначении фабричное законодательство рассматривалось как совокупность норм, ориентированных на регулирование фабричного наемного труда с целью обеспечения порядка [22, с. 179]. Под давлением этой традиции гуманистические устремления отдельных государственных деятелей к достижению порядка через уничтожение причин недовольства рабочих [8], требующие серьезного и внимательного отношения властей,

владельцев и управляющих предприятия, скоро оказались потеснены полицейскими мерами, карательной политикой в рабочем вопросе, паллиативными по своей сути, но способными дать быстрый эффект. Борьба этих тенденций в полной мере проявилась в позициях министерства финансов и министерства внутренних дел в отношении принимаемых трудовых законов и деятельности фабричной инспекции [7].

В ходе догоняющей модернизации в России второй половины XIX — начала XX века промышленный прогресс страны, значительно опередив социокультурное развитие, обусловил тем самым процессы социальной инверсии и противоречивость изменений. Высокие темпы индустриализации привели к быстрому увеличению числа рабочих и превращению их в значимую и активную социальную группу, хотя в общей массе населения количество рабочих было относительно невелико и к началу XX века составляло примерно 14 млн человек (10% населения), из которых всего 3 млн — собственно фабрично-заводские рабочие [5]. Их социокультурный облик, жизненные стратегии, представления и ожидания выступали жестким контекстом, требующим учета и определяющим успех реализации государственных законодательных проектов в сфере труда.

Социокультурный облик российских рабочих складывался под влиянием переходного характера эпохи, особенностей процесса формирования их как самостоятельной группы. Решающее значение для него имели черты национального ментального пространства, несущей конструкцией которого можно считать оппозиционность, склонность к бинарным моделям, в которых мир делится на жесткие дихотомии [6]. Так, в характере рабочих покорность судьбе, сервиллизм противоречиво «уживались» с внутренним достоинством, свободой, сверхпокорность «сосуществовала» со свехбунтарством, выражавшемся в нецивилизованных формах социальных конфликтов, индифферентность с эмоциональной заряженностью действий и иррациональностью поведения [3]. Крайняя дуалистичность, негибкость характера рабочих усложняла их адаптацию в условиях модернизационного перехода и смены ценностных парадигм.

Особенности российской модернизации — ее «островной» характер, непоследовательность трансформационных усилий, стремление сохранить традиционные модели социальных взаимодей-







ствий — формировали качественно разнородный состав рабочих. При этом конкретные характеристики отдельных групп определялись степенью урбанизированности поселения, отдаленности его от центра страны, величиной, технической оснащенностью, ведомственной принадлежностью предприятия, уровнем образования, квалификации, имущественным положением рабочего и т. д. Культурная разнородность, характерная для рабочих, наглядно выражалась в облике и стиле жизни различных социальных групп внутри рабочего социума. Однако части рабочего класса не являлись самостоятельными обособленными группами, и границы между ними были весьма условны. Проницаемость этих границ и подвижность характеристик облика рабочих обуславливалась утратой относительной однородности мировоззрения. Его двойственный характер проявлялся в распространении в рабочей среде европеизированной одежды, стремлении к приобретению «модных» вещей, страсти к легкой наживе, соседствующим с общинно-уравнительным сознанием [17].

Под влиянием модернизационных изменений в России сложился новый социальный тип постоянных, квалифицированных рабочих, концентрировавшихся на крупных предприятиях в ведущих промышленных центрах страны. Это немногочисленная группа, отличавшаяся современным отношением к работе, сознательная, дисциплинированная, ориентированная на достижение высших результатов в труде, вполне адаптировалась к правилам капиталистического образа жизни.

Однако в составе рабочего социума второй половины XIX — начала XX века доминировали малоквалифицированные, низкооплачиваемые рабочие с традиционными установками сознания. Эти особенности определялись крестьянским происхождением значительной части российского пролетариата. Интенсивный приток мигрантов из деревни в промышленность приводил к окрестьяниванию рабочих, создавая специфическую рабоче-крестьянскую субкультуру. Этим объясняется, в частности, невосприимчивость большинства рабочих к буржуазным ценностям, сохранение традиционных представлений, ориентированных на коллективизм и уравнительность. Зачастую вынужденно покидая деревню, оставляя свои семьи на родине и оказываясь в положении маргиналов, утративших привычные социальные связи, вчерашние крестьяне старались на новом месте вос-

производить общинный уклад с четкими и понятными им правилами организации, социальной защиты, устойчивыми нормами поведения [11].

Власть и предприниматели, стараясь смягчить последствия ускоренного модернизационного перехода, сознательно содействовали сохранению традиционных патерналистских моделей социальных взаимодействий, неотъемлемым элементом которых являлась неэкономическая зависимость российских рабочих от руководства предприятия [18]. Так, предоставляемое руководством рабочему бесплатное жилье, земельный надел, лес для порубки и иные меры материальной поддержки, действующие вне организованной системы страхования, выступали в качестве важнейшего инструмента принуждения к труду и рамочных стратегий поведения рабочих.

Однако интенсивность модернизационных трансформаций и нарастающий конфликт традиционной и современной ценностных парадигм, несмотря на все усилия по их адаптации, провоцировали разрушение прежних систем ценностей и рост социальной напряженности. Этот процесс сопровождался падением нравственности, распространением пьянства, хулиганства и преступности в рабочей среде. Повышенная криминогенность, пьянство пролетариата объяснялись его маргинальным статусом [21]. Кроме того, «молодость» рабочего социума (по данным переписи 1897 г., 74,7% рабочих-мужчин и 77,5% работниц были в возрасте от 15 до 39 лет [23, с. 173]), с присущими ей максимализмом, радикализмом и психологической неустойчивостью, способствовала распространению асоциальных явлений.

Деформация традиционных представлений и поведения значительной части рабочих содействовала формированию специфических черт их социокультурного облика, отличных от крестьянских. Среди них — нескрываемая неудовлетворенность своим положением; ослабление религиозных представлений и несоблюдение сложившихся в прошлом норм поведения; пренебрежение законом и неповиновение начальству; стремление изменить свое положение с помощью выступлений, направленных против предпринимателей и в какой-то мере против властей [4]. Эти черты характера рабочих обнаруживали первые признаки «революции в ожиданиях» («revolution of rising expectations»), понимаемой как состояние недовольства своим положением у низших слоев, резкое повышение уров-



ня социальных ожиданий и требований [16]. Переживаемое рабочими состояние порождало склонность к протестным действиям, в т. ч. по «незначительным» поводам, ограничивая тем самым возможности для мирного постепенного протекания процесса модернизационной перестройки и предъявляя к правительственной политике требования последовательности и строгой продуманности мер.

Важным фактором, сдерживающим негативную разрушительную активность и облегчавшим усвоение качеств современного рабочего, являлась грамотность. По данным переписи 1897 г., грамотность рабочих-мужчин (59,9%) вдвое превосходила грамотность всего мужского населения (29,3%), а грамотность рабочих (34,9%) — почти втрое грамотность всего женского населения России (13,1%) [21]. Однако при достаточно высоком уровне грамотности примерно около половины рабочих не умели ни читать, ни писать, а более половины грамотных имели лишь начальное образование. Правительственные же усилия по переходу к системе всеобщего доступного начального образования в дореволюционный период оказались не завершены.

В социокультурном облике российских рабочих, противоречиво соединяющем традиционные и современные черты, важное место занимали качества, определяющие их отношение к труду. В изучаемый период трудовая этика большинства рабочих не претерпела существенных изменений и оставалась минималистской, потребительской, характерной для традиционных обществ. В ее рамках рабочий трудился для удовлетворения скромных по своему составу потребностей семьи, не стремился к накоплению и весь свой доход потреблял. Коррелированная с православной моралью, традиционная трудовая этика обуславливала невысокое место труда в системе ценностей российского работника, в сравнении с европейским. Узкое место трудовой этики отечественного рабочего состояло, однако, не в том, что он в принципе не мог интенсивно работать, а в том, что работать в полную силу он считал необходимым не каждый день, а лишь в экстраординарных ситуациях, да и в эти минуты трудового энтузиазма он не мог трудиться качественно из-за недостатка квалификации, знаний, рачительности, предприимчивости и элементарной дисциплины [10].

Серьезным препятствием для формирования современной трудовой этики служил также недостаток развития инди-

видуализма у рабочих. Большинство их, в силу коллективистской природы, слабо реагировали на материальные и моральные стимулы, поэтому в «Правилах внутреннего распорядка» российских предприятий редко можно встретить раздел о поощрениях.

Переход к современному виду трудовой этики, поддержание трудовой мотивации, обеспечивающие рост производительности труда работников и увеличение дохода предпринимателей, зависели главным образом от целенаправленных усилий последних. Между тем социально-экономические условия на заводах, низкий уровень технической оснащенности, консервация патриархальных отношений, пренебрежительное отношение к рабочим объективно способствовали их незаинтересованности в добросовестном выполнении своих производственных обязанностей и, в конечном счете, приводили к определенной деградации трудовой морали. Традиционализм российских предпринимателей, несоответствие большинства из них требованиям идеальной буржуазной этики сохраняли рестрикционизм рабочих и принуждение в качестве основного фактора мотивации.

Таким образом, модернизационные процессы в России второй половины XIX — начала XX века обусловили потребность в появлении трудового законодательства. Оно складывалось в сложном социокультурном ландшафте, который определялся внутривластной конъюнктурой, властным и предпринимательским дискурсами, процессами социальной инверсии и адаптации. Проведенное исследование позволяет выявить ряд факторов, повлиявших на специфический характер и содержание нормотворческой практики в трудовой сфере. Представление о сильном государстве, его ответственности за порядок в стране, возможностях его поддержания обуславливали непоследовательность и половинчатость преобразований в области регулирования трудовых отношений, приоритет полицейских задач. Критическое отношение власти и предпринимателей к капитализму, приводившее к избирательному заимствованию западного опыта, способствовало «растягиванию» патерналистской модели взаимодействия в труде, ее адаптации к меняющимся условиям и требованиям производства. Отчасти смягчая модернизационный переход, она препятствовала складыванию современных механизмов регулирования трудовых отношений, формированию диалога общества и власти, приводя к противоречивому сочета-



нию традиционных и новых элементов, содержательно наполняющему трудовое законодательство. При этом особенности правосознания власти и общества в значительной степени ограничивали возможности и эффективность законодательного регулирования труда.

Складывающийся в условиях модернизации рабочий социум, в силу особенностей его формирования и целенаправленных усилий власти и предпринимателей, наследовал сущностные черты национального менталитета и крестьянского сознания, адаптируя их к происходящим изменениям. Частичная деформация традиционных представлений рабочих под влиянием их маргинального положения, нарастание «революции ожиданий» при ограниченности компенсационных мероприятий правительства приводили к прорывам традиции патер-

нализма и усилению напряженности в рабочей среде. Нарастающая социальная конфликтность, особенности трудовой этики работников, не соответствующие современной капиталистической морали, не получали адекватного разрешения в практике законодательного регулирования, провоцируя тем самым революционные потрясения.

Устойчивый характер приведенных факторов, их ментальная обусловленность требуют от современного законодателя, работодателей, объединений работников принимать во внимание этатистские и патерналистские представления общества, амбивалентное отношение к заимствованному европейскому опыту социокультурного развития и регулирования труда, незнание, неуважение законодательных норм, дуалистичность ментальных черт работников.

## References

1. Baimurzina G.R. Realizatsiya kontseptsii Dostoinogo truda v Rossii: regional'nyi aspekt [na primere Respubliki Bashkortostan] Kand. Dis. (Ekonomicheskie nauki) [Implementation of the concept of Decent Labour in Russia: Regional Aspect on the Example of the Republic of Bashkortostan. Thesis of Cand. Sc. Law]. Moscow, 2011. 241 p.
2. Dement'ev E.M. Fabrika, chto ona daet naseleniyu i chto ona u nego берет [Factories, What They Give and What They Take]. Moscow. Tipografiya Tovarishchestva I. D. Sytina Publ., 1897. 256 p.
3. Kamynin V.D. Sotsiokul'turnyi oblik ural'skikh rabochikh kontsa XIX — nachala KhKh vv.: sovremennaya postanovka voprosa [Social and Cultural Outlook of Ural Workers in the End of XIX – the Beginning of the XX Centuries: Modern Statement of the Question]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 2 Gumanitarnye nauki*, 2010, No. 1 (72), p. 200-209.
4. Kir'yanov Yu.I. Mentalitet rabochikh Rossii na rubezhe XIX—XX vv [Mentality of Russian Workers at the Turn of the XIX—XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Redbook/kiryanov.pdf>.
5. Kir'yanov Yu.I. Rabochie v Rossii na rubezhe XIX—XX vekov [Russian Workers at the Turn of XIX—XX Centuries]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/751/835/1231/ch4.pdf>.
6. Korobkov Yu.D. Sotsiokul'turnyi oblik rabochikh gornozavodskogo Urala, vtoraya polovina KhKh — nachalo XX vv. Dokt. Dis. (Istoricheskie nauki) [Social and Cultural Outlook of Ural Mining Workers in the Second Half of the XIX – the Beginning of the XX Centuries. Thesis of PhD History]. Chelyabinsk, 2003. 413 p.
7. Kupriyanova L.V. «Rabochii vopros» v Rossii vo vtoroi polovine XIX — nachale XX vv [Workers' Issue in Russia in the Second Half of the XIX – the Beginning of the XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm>.
8. Litvinov-Falinskii V.P. Fabrichnoe zakonodatel'stvo i fabrichnaya inspektsiya [Manufacturing Legislation and Manufacturing Inspection]. Moscow. Tipografiya A.S. Suvorina Publ., 1904. 372 p.
9. Lushnikov A.M. Nauka trudovogo prava Rossii: istoriko-pravovye ocherki v litsakh i sobyitiyakh [Science of Labour Law in Russia: Historical and Legal Overviews in Faces and Events]. Moscow. Prospekt Publ., 2003. 304 p.
10. Mironov B.N. «Poslal Bog rabotu, da otnyal chert okhotu»: trudovaya etika rossiiskikh rabochikh v poreformnoe vremya [‘The God Has Sent the Labour, the Devil Has Taken the Desire to Work’: Labour Ethics of Russian Workers in Revolutionary Time]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/mironov.pdf>.
11. Mikhailov N.V. Samoorganizatsiya trudovykh kolektivov i psikhologiya rossiiskikh rabochikh v nachale XX v [Selforganization of Labour Associations and the Psychology of Russian Workers in the Beginning of the XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Redbook/mikhailov.pdf>.
12. Ob otnosheniyakh mezhdru khozyaevami fabrichnykh zavedenii i rabochimi lyud'mi, postupayushchimi na onye po naimu [vysochaishe utverzhdannoe mnenie Gossoveta ot 24.05.1835] [On relationships between the Owners of Manufacturing Institutions and Workers Hired by Them. Imperially Consolidated Opinion of the State



Council as of 24.05.1835]. *Polnoe sobranie zakonov*. URL: [http://www.nlr.ru/e-res/law\\_r/search.php](http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php).

13. O vospreshchenii fabrikantam naznachat' v nochnye raboty maloletnikh meene 12 let [vysochaishe utverzhdennoe polozhenie Komiteta ministrov (zakon) ot 7.08.1845] [On Interdiction on the establishment of Night Shifts for Minors Under 12. Imperially Consolidated Opinion of the Ministry Committees as of 7.08.1845] *Polnoe sobranie zakonov*. URL: [http://www.nlr.ru/e-res/law\\_r/search.php](http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php).

14. Pan'kin I.D. Sovremennyye issledovateli o roli gosudarstva v provedenii promyshlennoi politiki v Rossii v pervoi polovine KhKh stoletiya [Modern Researchers on the Role of State and Carrying Out of Industrial Policy in Russia in the First Half of the XX Century]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. URL: <http://www.lib.csu.ru/vch/238/012.pdf>.

15. Resolution of the VII Congress of the Federation of Independent Labour Unions in Russia as of 14.01.2011 Decent Labour is the Ground for the Human Prosperity and the Development of the Country. URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.

16. Pushkareva I.M. O sotsial'noi differentsiatsii i sotsial'nykh ozhidaniyakh rabochikh Rossii v dorevolutsionnyi period [On social Differentiation and Social Expectations of Workers in Russia in Pre-Revolutionary Period]. *Rumyantsevskii muzei*. URL: <http://www.rummuseum.ru/kostroma/rabochie502.php>.

17. Sergeev A.V. Mentalitet rossiiskogo provintsial'nogo obshchestva na rubezhe XIX—XX vv. Kand. Dis. (Istoricheskie nauki) [Mentality of Russian Provincial Society on the Turn of XIX—XX Centuries. Thesis of Cand. Sc. History]. Izhevsk, 2007. 244 p.

18. Temnitskii A.L. Sotsial'nye i kul'turnye proyavleniya institutov neekonomicheskoi zavisimosti v sfere truda rossiiskikh rabochikh [Social and Cultural Manifestation of Institutions of Non-Economic Dependence in the Sphere of Labour of Russian Workers]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/05/1214826885/jis2.1-3.pdf>.

19. Temnitskii A.L. Sotsiokul'turnye proyavleniya i proryvy traditsii paternalizma v trudovoi sfere rabochikh Rossii [Social and Cultural Manifestation and Break Through of Paternalism in Labour Sphere of Russian Workers]. URL: <http://www.rummuseum.ru/kostroma/rabochie507.php>.

20. Charter on Industrial, Manufacturing, and Factory Activity. *Svod zakonov Rossiiskoi imperii*. URL: <http://www.runivers.ru/bookreader/book388215/#page/1/mode/1up>.

21. Fel'dman M.A. Kul'turnye tsennosti rabochikh Rossii v pervye desyatiletia XX veka [Cultural Values of Russian Workers in the First Decades of the XX Century]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2007, No. 6, p. 111-124.

22. Vasil'ev D.A., Khokhlov E.B. Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii. Ch.1. Pravovoe regulirovanie truda v Rossiiskoi imperii [Overviews of the History of Legal Regulation of Labour in Russia. Part 1. Legal Regulation of Labour in the Russian Empire]. Saint Petersburg, 2000. 196 p.

23. Tsitul'skii V.F. Sotsial'no-partnerskoe regulirovanie trudovykh otnoshenii v Rossii (istoriya, teoriya, tendentsii razvitiya) [Social and Partner Regulation of Labour Relations in Russia (History, Theory, Tendencies of Development)]. Moscow. Russian Legal Academy of the Ministry of Justice of the Russian Federation, 2006. 429 p.

**РАЕВА Татьяна Витальевна**, канд. ист. наук, доцент кафедры «Трудовое и социальное право», Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149, ауд. 304. E-mail: 7901634@gmail.com

**RAEVA Tatiana Vitalyevna**, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor and Social Law of South Ural State University (SUSU). Aud. 304, Bld.149, Communy Str., Chelyabinsk, 454080. E-mail: 7901634@gmail.com

For citation: **T. V. Raeva**. Historical and Legal Basis of the Concept of 'Decent Work' in Russia

**Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 56—63.**

63

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



М. С. Сагандыков

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕРЖАНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

M. S. Sagandykov

## CERTAIN ASPECTS OF THE CONTENT OF THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF THE PROHIBITION OF INVOLUNTARY LABOR

*В статье рассмотрены некоторые проблемы, связанные с реализацией принципа запрета принудительного труда в трудовом законодательстве России. В частности, исследуются вопросы квалификации в качестве принудительного труда выполнения работы без надлежащей оплаты или в условиях отсутствия средств индивидуальной и коллективной защиты. В работе обращено внимание на соотношение понятий «принудительный труд» и «обязательный труд». Отмечены спорные моменты некоторых положений ТК РФ, связанных с использованием обязательного труда при наличии чрезвычайных обстоятельств, например, при временном переводе работника на другую работу. Статья содержит предложения по внесению изменений в трудовое законодательство, а именно, в статьи 4 и 72.2 Трудового кодекса РФ.*

**Ключевые слова:** конституционные принципы, запрет принудительного труда, трудовое право

*The article considers certain problems associated with the implementation of the principle of prohibition of involuntary labor in the Russian labor legislation. In particular, it explores issues of classification of involuntary labor as work performance without proper payment or in the conditions of the absence of individual and collective protection. The article draws attention to the relationship between the concepts of 'involuntary labour' and 'compulsory labour'. The author also mentions controversies of certain provisions of the Labor Code of the Russian Federation in relation to the use of compulsory labor under extraordinary circumstances, such as at temporary transfer of the employee to another job. The article contains proposals for amendments in the labor legislation, namely in the Articles 4 and 72.2 of the Labour Code of the Russian Federation.*

**Keywords:** constitutional principles, prohibition of involuntary labor, labor law.

64

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Принцип свободы труда всегда являлся основополагающим для трудового права на протяжении всей истории развития отрасли. По мнению ряда авторов, например, Л. Ю. Бугрова, свобода труда «должна расцениваться как основа почти всех других прав и свобод личности» [2, с. 60].

В советских конституциях 1918, 1925, 1937 годов основной принцип не только трудового права, но и всего социалистического государства был выражен в обязанности трудиться на благо общества.

Стоит отметить, что обязанность трудиться не является чуждой для многих

правовых систем. Она отражена в современных Конституциях Франции, Италии, Португалии, Испании, Японии. Причем в большинстве из них обязанность трудиться сочетается с правом на труд, выраженном в возможности выбора сферы деятельности и профессии [10].

В советское время право на труд было неотъемлемым элементом свободы труда и выражалось в обязанности государства гарантировать каждому советскому гражданину рабочее место.

Сегодня право на труд означает лишь право выбора гражданином профессии и

рода деятельности, но не обязывает государство предоставить рабочее место.

Основой принципа свободы труда сегодня, на наш взгляд, является запрет принудительного труда, что противопоставляется советской обязанности трудиться.

Несмотря на кажущуюся простоту, принцип запрета принудительного труда не имеет однозначного наполнения и толкования ни в законодательстве, ни в научной литературе.

Указанный принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ. При этом Основной закон характеристику ему не дает.

Также рассматриваемый принцип выражен в нормах международного трудового права и закреплен в качестве основополагающего в Декларации Международной организации труда (далее — МОТ) 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [6].

При этом содержание указанного принципа выражено ранее в двух Конвенциях МОТ — № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 года [8] и № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года [7].

В современной научной литературе понятие принудительного труда в наиболее общем виде выражено Н. В. Глуховой, которая под принудительным трудом понимает «выполнение работы, для которой лицо не предложило добровольно своих услуг, но вынуждено ее выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время, как в соответствии с федеральным законом имеет право отказаться от ее выполнения» [3, с. 10—11].

В Конвенции МОТ № 29 содержится понятие принудительного труда, под которым понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (ч. 1 ст. 2).

Конвенция № 105 указывает, какие ситуации следует квалифицировать как принудительный труд. Причем ч. 2 ст. 4 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) воспроизводит их практически дословно.

Вместе с тем, ст. 4 ТК РФ дополняет содержание принципа запрета принудительного труда несколькими положениями, среди которых нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, а также требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индиви-

дуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Следует отметить, что в редакции 2006 года ст. 4 ТК РФ называет указанные в предыдущем абзаце случаи принудительным трудом при условии, что «работник вынужден выполнять работу под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения».

В связи с этим могут возникнуть проблемы при квалификации труда как принудительного, когда, например, работодатель не предоставляет средства индивидуальной и коллективной защиты, поскольку доказать насильственные принуждения или угрозы со стороны работодателя возможным практически не представляется [1, с. 9].

Тот же вывод можно сделать и в отношении невыплаты заработной платы. Увязать данный факт с наличием насилия или его угрозы со стороны работодателя крайне затруднительно.

Считаем, что выполнение работы без надлежащей оплаты или в условиях отсутствия средств индивидуальной и коллективной защиты само по себе должно быть квалифицировано как принудительный труд, тогда как сопровождающая работу в указанных условиях угроза применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) должна влиять лишь на степень вины и характер ответственности работодателя.

Безусловно, что принудительный труд применяется в определенных случаях. Происходит это вполне легально и в соответствии с внутренним и международным законодательством. Задачей этого принципа является четкое разграничение обязательного труда, применяемого в соответствии с законом, и принудительного труда, законом запрещенным.

Разграничение обязательного и принудительного труда возможно двумя способами: 1) определение случаев принудительного труда; 2) определение случаев обязательного труда, который не следует отождествлять с трудом принудительным. Первый вариант менее надежен, поскольку перечислить все случаи, когда труд нужно считать принудительным, невозможно. Второй вариант является предпочтительным, так как все случаи применения обязательного труда закрепляются на законодательном уровне.

Трудовой кодекс РФ определяет случаи, которые не включаются в понятие







принудительного труда, по аналогии с Конвенцией МОТ № 29.

Вместе с тем, перечень ситуаций, которые трудовое законодательство квалифицирует как обязательный (легальный) труд, а также особенности применения последнего вызывают достаточного много вопросов как в теории, так и в практике.

С. Ю. Головина предлагает следующую формулировку разрешенного обязательного труда: «Не считается принудительным трудом работа или служба, которую гражданин должен выполнить (пройти) в силу установления законом обязанности в целях обеспечения безопасности государства или граждан, защиты конституционного строя либо в виде наказания за совершенное преступление» [4, с. 137].

В целом с предложенной С. Ю. Головиной формулировкой можно согласиться, однако она требует одно уточнение. Так, для привлечения работника к обязательному труду необходима не только причина, связанная с обеспечением безопасности государства и граждан, но и требование невозможности такого обеспечения иными способами.

На наш взгляд, принцип запрета принудительного труда настолько важен для современного общества, что нуждается в более четком определении на уровне Конституции РФ. Более содержательная конструкция этого принципа позволит обезопасить граждан от необоснованного привлечения их к обязательному труду, а также предоставит возможность защитить свободу труда в конституционном порядке. Например, еще недавно административное законодательство закрепляло такой вид взыскания, как исправительные работы, и ничто не мешает законодателю вернуть его. Хотя Конвенция МОТ о запрете принудительного позволяет применять обязательный труд только за совершение преступления.

В этой связи считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 37 Конституции Российской Федерации следующим положением: «Не считается принудительным трудом работа или служба, которую гражданин должен выполнить (пройти) по приговору суда за совершенное преступление либо в силу установления законом обязанности в целях обеспечения безопасности государства или граждан, защиты конституционного строя и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, когда обеспечить эти условия иным способом невозможно» [11, с. 74]. Остается только добавить, что в соответствии с нормами международ-

ного права даже в случае законного применения принудительного труда остальные принципы не утрачивают своего значения. Об этом, в частности, говорят решения Европейского Суда по правам человека [12].

Возвращаясь к соотношению понятий «принудительный труд» и «обязательный труд», обратим внимание на ряд дискуссионных моментов, связанных с узаконенной возможностью привлечения работника к работе, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения, и работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В частности, абз. 3 ч. 4 ст. 4 ТК РФ предполагает возможным привлекать работника к работе без его согласия в случаях 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.

О каких иных случаях идет речь — не известно. Между тем, они могут определяться законом по-разному.

Так, к случаям легализованного обязательного труда, связанного с работой в чрезвычайных обстоятельствах, относится временный перевод работника на другую работу в соответствии с ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. В частности, такой перевод разрешен в случае производственной аварии или несчастного случая на производстве.

Следует отметить, что Конвенция МОТ № 29 не различает понятия «чрезвычайное положение» и «чрезвычайные обстоятельства», называя лишь последние как условия использования обязательного (законного) труда.

Кроме того, то, что в абз. 3 ч. 4 ст. 4 ТК РФ названо чрезвычайными обстоятельствами, перечислено в ст. 3 Федерального конституционного закона «О чрезвычайном положении» [9]. Среди указанных обстоятельств нет ни производственных аварий, ни несчастных случаев на производстве.

На основании вышеизложенного предлагаем внести изменения в ч. 4 ст. 4 ТК РФ, а именно оставить исчерпывающий перечень чрезвычайных обстоятельств, при которых допускается привлекать работников к работе без их согласия.

Также необходимо внести изменения в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ в части исключения из перечня чрезвычайных обстоятельств, позволяющих переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу, производ-

ственные аварии и несчастные случаи на производстве.

В заключение отметим, что на указанных в статье моментах проблемы содержания принципа запрета принудительного труда не ограничиваются.

В частности, одной из основных проблем сегодня является косвенное использование принудительного труда посредством экономического принуждения работника [5, с. 49].

## References

1. Anisimov L.N. *Novoe v trudovom zakonodatel'stve* [New in Labour Legislation]. Moscow. Yustitsinform Publ., 2007. 248 p.
2. Bugrov L.Yu. *Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii* [Problems of Freedom of Labour in Russian Labour Law]. Perm, 1992. 236 p.
3. Glukhova N.V. *Printsip zapreta prinuditel'nogo truda v sisteme sredstv pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii*. Kand. Dis. (Yuridicheskie nauki) [Principle of the Interdiction on Forced Labour in the System of Means of Legal Regulation of Labour Relations. Thesis of Cand. Sc. Law]. Saint Petersburg, 2007. 169 p.
4. Golovina S.Yu. *Ponyatiinyi apparat trudovogo prava* [Conceptual Framework of Labour Law]. Ekaterinburg, 1997.
5. Nurtidinova A.F. *Printsipy trudovogo prava* [Principles of Labour Law]. *Trudovoe pravo Rossii*. Moscow, 2011.
6. Declaration of International Labour Organization as of 18.06.1998 On fundamental principles and rights in the sphere of labour. *Rossiiskaya gazeta*, 1998, No. 238, December, 16. (In Russ.)
7. Declaration of International Labour Organization No. 105 as of 25.06.1957 On the Abolishment of Forced Labour. URL: <http://base.garant.ru/2540466/>.
8. Convention of International Labour Organization No. 29 as of 28.06.1930 On Forced or Compulsory Labour. URL: <http://base.garant.ru/2540649/#ixzz3L0nZINdf>.
9. Federal Constitutional Law as of 30.05.2001 No. 3-FKZ On emergency situations. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2001, No. 23, Art. 2277. (In Russ.)
10. Sagandykov M.S. *Printsip sodeistviya zanyatosti i zashchity ot bezrobotitsy v konstitutsionnom i trudovom zakonodatel'stve Rossii i zarubezhnykh stran* [Principle of Promotion of Employment and Protection from Unemployment in Constitutional and Labour Law of Russia and Foreign Countries]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo Gosudarstvennogo universiteta. Seriya Pravo*, 2013, V. 13, No. 1, p. 90-92.
11. Shafikova G.Kh., Sagandykov M.S. *Konstitutsionnye printsipy regulirovaniya truda v Rossiiskoi Federatsii* [Constitutional Principles of Regulation in the Russian Federation]. Chelyabinsk, 2004.
12. Resolution of European Court of Human Rights as of 08.06.1976 Engel and others against the Netherlands. *Evropeiskii sud po pravam cheloveka. Izbrannye resheniya*. Moscow, 2000, V. 1., p. 103-137.

**САГАНДЫКОВ Михаил Сергеевич**, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, канд. юрид. наук, доцент. 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, д. 76. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru

**SAGANDYKOV Mikhail Sergeevich**, associate professor of the Department of Labour and Social Law, South Ural State University, Cand. Sc. Law, Bld. 76, Lenin Ave., Chelyabinsk, 454080. E-mail: kafedra\_tpip@mail.ru

For citation: **M. S. Sagandykov**. Certain Aspects of the Content of the Constitutional Principle of the Prohibition of Involuntary Labor *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)*. 2014. pp. 64–67.



УДК 349.2 +331.5

О. И. Саломатина

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕЙ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

O. I. Salomatina

## CERTAIN ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF IDEAS OF THE CONCEPT OF DECENT WORK

*В статье приводится анализ основных идей концепции достойного труда, некоторых определений понятия «достойный труд». Автор отмечает, что идея реализации человеческого потенциала работников лишь косвенно прослеживается в стратегических задачах Программы достойного труда. Дана краткая характеристика основных документов, принятых в соответствии с целями Международной организации труда по продвижению концепции достойного труда, стороной которых является Российская Федерация. Сделан вывод о том, что понятие «достойный труд» на практике отождествляется с понятием «достойные условия труда». Затронут вопрос о роли, которая отведена работникам в реализации мероприятий в поддержку концепции достойного труда.*

**Ключевые слова:** достойный труд, достойные условия труда, труд.

*The article analyses fundamental ideas of the concept of decent work certain definitions of 'decent work'. The author notes that the idea of the realization of human potential of employees is only indirectly traced in the strategic objectives of the Program of Decent Work. The author gives the brief description of the main instruments adopted in accordance with the objectives of the International Labour Organization to promote the concept of decent work one of the sides of which is the Russian Federation. It is concluded that the concept of 'decent work' in practice is identified with the concept of 'decent working conditions'. The author raises the issue of the role assigned to employees in the implementation of activities in support of the concept of decent work.*

**Keywords:** decent work, decent working conditions, labor.

На протяжении семи последних лет каждый год 7 октября по инициативе Международной конфедерации профсоюзов большинство стран мира отмечает Всемирный день действий за достойный труд. Мероприятие проводится с целью поддержки и продвижения концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда в 1999 году. В соответствии с идеями названной концепции достойным признается труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека [1, с. 3]. В докладе Генерального директора Международной организации труда, Х. Сомавии, озвученном на 87 сессии МОТ в 1999 г., также было отмечено, что достойный труд — это возможность мужчин и женщин заниматься производительным трудом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческих прав [3, с. 4].

Идеи достойного труда, озвученные в концепции, получили свое развитие и стали объектом научных исследований в области экономики, права, социологии, психологии. Значительный вклад в исследование внесли работы таких ученых, как Д. Гай, Г. Стендинг, Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер, Л. А. Костин, Э. Ф. Зеер и других.

Так, следует отметить определение «достойного труда», основанное на документах Международной организации труда, принятых в 90-е гг. XX в., которое дает Э. Ф. Зеер: «Достойный труд — это труд, с уважением, воспринимаемый обществом, удовлетворяющий индивида по своим моральным, материальным, качественным и содержательным характеристикам, не наносящий вреда здоровью и способствующий развитию человеческого потенциала» [4, с. 34].

Среди трудов российских ученых, распространивших идеи концепции До-

68

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



стойного труда, необходимо выделить исследования профессора Л. А. Костина, который охарактеризовал достойный труд как «высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие» [5, с. 16] <sup>4</sup>.

Немаловажным в приведенных определениях является упоминание о раскрытии человеческого потенциала, проявлении в полной мере работником своих способностей и мастерства. Несмотря на то, что идея реализации человеческого потенциала, как неотъемлемая составляющая достойного труда, уже была озвучена в научном сообществе, она лишь косвенно получила отражение в стратегических задачах Программы достойного труда, которые были заявлены в Декларации Международной организации труда, принятой на 97 сессии Международной конференции труда (2008 год):

1. Содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды.

2. Разработка и расширение мер социальной защиты, социального обеспечения и защиты работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям.

3. Содействие социальному диалогу и трипартизму.

4. Соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда [7].

В настоящее время в соответствии со стратегическими целями МОТ по продвижению концепции достойного труда принята и действует Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013—2016 годы. Основная цель программы соответствует реализации стратегических задач и являет собой содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог [9]. Приоритетами сотрудничества Российской Федера-

ции и Международной организации труда на период действия Программы стали:

1. Расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест. В результате работы по данному направлению предполагается увеличение количества модернизированных рабочих мест, отвечающих современным требованиям, создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые и модернизирующего неэффективные рабочие места, совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров, содействие развитию малого и среднего предпринимательства и проведения ряда других мероприятий.

2. Обеспечение безопасности условий труда и расширение социальной защиты. В рамках данного направления еще раз подчеркивается приоритет выполнения социальных обязательств и обеспечения социальной защиты; совершенствования норм социального обеспечения и направленности социальной политики на повышение качества жизни и благополучие как населения в целом, так и отдельных категорий граждан.

3. Продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога. Подчеркивается значимость эффективного взаимодействия сторон социального партнерства при решении наиболее острых вопросов социально-трудовых отношений и отмечается, что социальный диалог должен способствовать более сбалансированному росту экономики, и как следствие — социальной стабильности в обществе.

На 2014—2016 годы подписано и действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014—2016 годах и совместные действия Сторон по их реализации. В том числе, одним из направлений названного Генерального соглашения является разработка и реализация мер, обеспечивающих право работника на достойный труд [2]. В приложении № 2 к Соглашению приведены индикаторы достойного труда, рекомендованные Международной организацией труда. Согласно приведенным индикаторам достойный труд оценивается по критериям полноты занятости населения (в том числе — детский труд и занятость молодежи), уровня безработицы, уровня заработной платы,



показателям производственного травматизма, показателям производительности труда, темпам инфляции, занятости по отраслям деятельности и иным.

Государство и работодатели в первую очередь, заинтересованы в высокопроизводительном труде, в разработке, освоении, применении новых технологий, в высоком качестве производимых товаров, работ, оказываемых услуг как факторов социально-экономического, технологического прогресса, а также необходимых условий достижения высоких экономических показателей как по отдельному предприятию, так и стране в целом. Идеи высокопроизводительного труда, безусловно, находят свое отражение в документах и научных исследованиях, касаемых принятия и развития Концепции достойного труда. В то же время, проанализировав мероприятия, реализуемые в нашей стране в рамках развития идей Концепции достойного труда, видится проблема недостаточно широкой трактовки понятия «достойный труд» на практике и его отождествление с необходимостью обеспечения достойных условий труда работникам либо реализации принципа достойного вознаграждения за труд. Так, например, С. С. Худякова отмечает, что большинство наемных работников ассоциируют достойный труд с высоким уровнем оплаты труда, адекватным его интенсивности и сложности, с относительно нормальными условиями труда, уровнем социального страхования и пенсионной составляющей [11, с. 49].

Если обратиться к самому понятию «труд», то можно увидеть, что оно рассматривается с разных точек зрения. Так, с экономической точки зрения труд — это целесообразная, осознанная деятельность людей, применяемая в производстве и реализации товаров и услуг. Именно труд является первым и основным условием существования человека и общества в целом [6, с. 90].

Труд с философско-социологической точки зрения можно определить как целесообразную деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда видоизменяет предметы природы и приспособливает их для удовлетворения своих потребностей [8, с. 479].

Одно из определений труда, встречающееся в трудовом праве, звучит как «целенаправленная деятельность человека, реализующая его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства» [10, с. 15].

Представляется, что в целях реализации идей достойного труда в нашей стране труд должен рассматриваться не только как трудовой процесс. Немаловажное значение должно быть уделено его результатам, которые являются неотъемлемой частью, смыслом труда. Помимо достойных условий труда, достойного вознаграждения и иных направлений реализации Концепции, в качестве основной идеи достойного труда должна являться идея достойного отношения работников к труду, их стремления к достойным результатам трудовой деятельности. Поскольку главенствующим принципом реализации Концепции достойного труда является принцип трипартизма, (равноправный диалог между работодателями, работниками и правительством стран — членов МОТ), следовательно, с точки зрения субъектного состава достойный труд следует рассматривать с позиции трех составляющих: достойный работодатель, достойный работник. Задачи и мероприятия, реализуемые в рамках Концепции достойного труда, должны предусматривать активную позицию каждого из трех названных субъектов. В настоящее время мероприятия, проводимые в поддержку достойного труда в нашей стране, предполагают активные действия и обязанности со стороны государства и работодателей, при том, что работник выступает лицом, требующим соблюдения его прав и обеспечения ему достойных условий труда. Активная роль работников в стремлении к достойному труду — это необходимость, способствующая повышению показателей производительности, эффективности труда. В свою очередь, благодаря высокопроизводительному труду, государство и работодатели смогут обладать большими возможностями для обеспечения достойных условий труда работникам.

## References

1. Baimurzina G.R. Realizatsiya kontseptsii Dostoinogo truda v Rossii: regional'nyi aspekt [na primere Respubliki Bashkortostan] Kand. Dis. (Ekonomicheskie nauki) [Implementation of the concept of Decent Labour in Russia: Regional Aspect on the Example of the Republic of Bashkortostan. Thesis of Cand. Sc. Law]. Moscow, 2011. 241 p.



2. General Agreement between the All-Russian Trade Unions, All-Russian Employers' Unions, and the Government of the Russian Federation for 2014—2016. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156312/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312/).
3. Report of the General Director of the International Labour Bureau on the 87<sup>th</sup> Session of the International Labour Conference. Zheneva, 1999. 106 p. (In Russ.)
4. Zeer E.F. Sotsial'no-obrazovatel'nye aspekty stanovleniya «cheloveka truda» [Social and Educational Aspects of the Establishment of the 'Man of Labour']. *Obrazovanie i nauka*, 2013, No. 8, p.32-46.
5. Kostin L.A. Dostoinyi trud v XXI veke. Dostoinyi trud— vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost' [Decent Labour in the XXI Century. Decent Labour if the Highest Goal Necessity of Life] Moscow. TEIS Publ., 2005, November, 25.
6. Nosova S.S. Ekonomicheskaya teoriya. Distantionnoe obuchenie [Economic Theory. Distant Learning]. Moscow. KNORUS Publ., 2013. 256 p.
7. Lushnikov M.V., Lushnikova M. V. Okhrana truda i trudopravovoi kontrol' (nadzor) [Labour Security and Legal Labour Control]. Moscow, 2014. 245 p.
8. Pavlenok P.D., Savinov L. I., Zhuravlev G.T. Sotsiologiya [Social Studies]. Moscow. Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K» Publ., 2011. 736 p.
9. Program of Cooperation between the Russian Federation and the International Labour Organization for 2013—2016. URL: <http://base.garant.ru/70345946/>.
10. Gusov K. N., Bondarenko E. N., Lyutov N. L., Krylov K. D. Trudovoe pravo [Labour Law]. Moscow. Prospekt Publ., 2013. 628 p.
11. Khudyakova S.S. Dostoinyi trud: sodержanie ponyatiya s pozitsii trudovogo prava [Decent Labour: Concept Content from the Point of View of Labour Law]. *Vestnik Permskogo universiteta*, 2010, No. 1 (7), p. 48-56.

**САЛОМАТИНА Оксана Игоревна**, аспирант кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149. E-mail: [oksa29.05@mail.ru](mailto:oksa29.05@mail.ru)

**SALOMATINA Oksana Igorevna**, PhD student of the Department of Labour and Social Law, South Ural State University, 149 Kommuny St., 454080, Chelyabinsk. E-mail: [oksa29.05@mail.ru](mailto:oksa29.05@mail.ru)

For citation: **O. I. Salomatina**. Certain Aspects of the Implementation of Ideas of the Concept of Decent Work  
*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 68—71.*



УДК 342.415(470)

А. С. Спирин

## КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В РОССИИ

A. S. Spirin

## CONSTITUTIONAL AND LEGAL ASPECTS OF THE FORMATION OF THE WELFARE STATE IN RUSSIA

*В статье рассмотрена общая характеристика конституционного принципа социального государства. Указаны признаки, определяющие социальный характер государства. В статье обозначены проблемы практической реализации конституционного права на достойный уровень жизни, проведен анализ нормативных правовых актов, закрепляющих минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум в Российской Федерации. Сделан вывод о том, что реализация гражданином права на достойную жизнь невозможна без соблюдения конституционных норм. Реализация указанного принципа рассмотрена через призму положений Трудового кодекса РФ, регулирующих минимальный размер оплаты труда.*

**Ключевые слова:** Конституция Российской Федерации, конституционный строй, социальное государство, достойный уровень жизни, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, потребительская корзина.

*The article dwells on the general characteristic of the constitutional principle of a welfare state. The author states the features which determine the social character of a state, as well as the problems of practical realization of the constitutional right for adequate standard of living. The author analyzes statutory acts which consolidate the minimum wage, as well as the minimum subsistence income in the Russian Federation.*

*The author makes the conclusion about the impossibility of the realization of the right for adequate standard of living without observance of constitutional norms. the realization of the aforementioned principle is viewed through the prism of provisions of the Labour Code of the Russian Federation which regulate the minimum wage in the country.*

**Keywords:** Constitution of the Russian Federation, constitutional order, social state, adequate standard of living, minimum subsistence income, minimum wage, consumer basket.

Любое государство в мире имеет свои собственные характерные черты, в которых выражается его специфика. В зависимости от формы правления государство может быть республикой или монархией, в зависимости от государственного (политического) режима государство может быть демократическим или тоталитарным. Совокупность определенных черт позволяет говорить об определенном способе организации государства, то есть о его государственном строе. Государственный строй, закрепленный в конституции государства, является его конституционным строем.

Е. И. Козлова и О. Е. Кутафин определяют конституционный строй как форму

(или способ) организации государства, которая обеспечивает подчинение его праву и характеризует его как конституционное государство [2, с. 94].

По мнению О. Г. Румянцева, конституционный строй — это целостная система социально-правовых отношений и институтов, подчиненная безусловным нравственным и конституционным велениям, которая основана на совокупности основополагающих регуляторов, которые содействуют закреплению в общественной практике и правосознании стабильных, справедливых, гуманных и правовых связей между человеком, гражданским обществом и государством.

72

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Конституция Российской Федерации закрепляет основы конституционного строя в 1 главе. Одним из составляющих элементов основ конституционного строя является закрепление России как социального государства. В соответствии с ч. 1 ст. 7 Конституции Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [3].

Социальное государство (государство всеобщего благосостояния, государство всеобщего благоденствия) — это система государственного регулирования общественных отношений, при которой материальные блага распределяются (перераспределяются) в соответствии с принципом социальной справедливости в целях обеспечения каждому достойного уровня жизни и минимальных возможностей для самореализации, устранения социальных противоречий и конфликтов, помощи нуждающимся.

Характеризуя социальное государство, разные авторы, как правило, всегда используют термин «достойная жизнь» или «достойный уровень жизни». Соответственно данный термин является одним из ключевых не только в норме ч. 1 ст. 7 Конституции.

Достойная жизнь, достойный уровень жизни является, пожалуй, одним из главных аспектов социального государства, определяющего именно его качественную характеристику, особенно для людей, не обладающих определенными юридическими знаниями. Возникает вопрос, как определить достойную жизнь и является ли она таковой в государстве.

Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года, закрепляет право на достойный уровень жизни. «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам» [1].

Одним из наиболее важных показателей, качественных характеристик социального государства является обеспечение каждому своему гражданину достойного прожиточного минимума.

В соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 1997 г. «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» прожиточный минимум является базовой величиной при оценке уровня жизни населения, разработке и реализации социальной политики в федеральных социальных программах, установлении минимального размера оплаты труда, пособий, стипендий и других социальных выплат, а также в формировании федерального бюджета [4]. Величина прожиточного минимума рассчитывается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации на основании потребительской корзины. Потребительская корзина установлена Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Также расчет величины прожиточного минимума осуществляется Федеральной службой государственной статистики, которая определяет уровень потребительских цен (тарифов) на товары и услуги, формирующие потребительскую корзину. В соответствии со статьей 1 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» потребительская корзина — необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания. Важно отметить, что в правовом регулировании прожиточного минимума прослеживается минимальный подход к стандартам качества жизни.

В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации законом и не может быть ниже прожиточного минимума [5]. Минимальный размер оплаты труда поэтапно повышается до величины прожиточного минимума. Статья 421 Трудового кодекса устанавливает, что порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом. На 1 января 2014 года минимальный размер оплаты труда составляет 5554 рубля в месяц. Установленный МРОТ является фактически суммой, которая направлена на борьбу с нищетой. При этом основой для установления минимального размера оплаты труда является величина прожиточного минимума, фактически стоимость потребительской корзины.



Анализируя нормы Закона о прожиточном минимуме, можно прийти к выводу, что в настоящий момент государство гарантирует право лишь на минимальные жизненные условия. А государство обязано обеспечить каждому гражданину минимальный стандарт достойной жизни. Однако имеющийся минимальный размер оплаты труда не позволяет быть свободным при нынешних ценах даже от нищеты. Минимальный размер оплаты труда не выполняет роль социальной гарантии минимального стандарта достойной жизни.

Безусловно, достойные условия не являются универсальным понятием для абсолютно всех стран, но предполагать, что достойные условия жизни для нашей страны — это есть прожиточный минимум, ошибочно. Реальная действительность существования социального государства зависит от многих факторов, в

том числе от его материальных возможностей создания условий для осуществления целей обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. Если государство не может обеспечить и гарантировать достойный уровень жизни, то нормы Конституции, не реализуемые на практике государством, становятся фиктивными.

Важнейшим условием обеспечения законности и правопорядка в нашей стране является реализация целей, принципов и норм Конституции Российской Федерации. Необходимость постепенной конституционализации всех сфер жизни государства, в первую очередь социальной сферы, является важнейшей задачей. На современном этапе формирования гражданского общества актуальным является комплексное исследование проблемы практической реализации конституционных норм.

## References

1. Declaration of the General Assembly of the UN as of 10.12.1948 General Declaration of Human Rights. *Rossiiskaya gazeta*, 1995, April, 5. (In Russ.)
2. Kozlova E.I., Kutafin O.E. *Konstitutsionnoe pravo Rossii* [Russian Constitutional Law]. Moscow. TK Velbi Publ.; Prospekt Publ., 2008. 289 p.
3. Constitution of the Russian Federation as of 12.12.1993. URL: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>.
4. Federal law as of 24.10.1997 On minimum wage in the Russian Federation. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1997, No. 43, Art. 4904. (In Russ.)
5. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002, No. 1 (Part 1), Art. 3. (In Russ.)

**СПИРИН Александр Сергеевич**, старший преподаватель кафедры Трудового и социального права Южно-Уральского государственного университета. Г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, д. 76. E-mail: [kafedra\\_tpip@mail.ru](mailto:kafedra_tpip@mail.ru)

**SPIRIN Aleksandr Sergeevich**, senior lecturer of the Department of Labour and Social Law of South Ural State University. 76, Lenin Ave., Chelyabinsk. E-mail: [kafedra\\_tpip@mail.ru](mailto:kafedra_tpip@mail.ru)



У. М. Станскова

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА РАБОТНИКА

U. M. Stanskova

## ENSURING CONFIDENTIALITY AS A CONDITION OF DECENT WORK

*В статье рассматривается обеспечение конфиденциальности персональных данных работника как условие достойного труда. Анализируются изменения законодательства по вопросам защиты персональных данных в трудовых отношениях. Автором сформулировано определение понятия «специальные категории персональных данных». В статье рассмотрено соотношение понятий «частная жизнь» и «специальные категории персональных данных». На основе норм действующего трудового законодательства определены случаи обработки персональных данных работника о состоянии его здоровья. Исследуются способы обработки специальных категорий персональных данных работника. Сформулированы требования осуществления контроля за поведением работника на работе. Рассмотрены требования к обработке биометрических персональных данных.*

**Ключевые слова:** персональные данные работника, конфиденциальность, частная жизнь, специальные категории персональных данных.

*The article considers the privacy of the employee as a condition of decent work. The author analyzes changes in the legislation on protection of personal data in labour relations and formulates the definition of 'special categories of personal data'. The article considers the correlation of the notions of 'private life' and 'special categories of personal data'. On the basis of the applicable labour legislation the author defines certain cases of processing of personal data of the employee about his health. The author studies ways of processing special categories of personal data of the employee and considers requirements of monitoring employee behavior at work. The article reviews requirements of processing of biometric data.*

**Keywords:** employee personal data, confidentiality, privacy, special categories of personal data.

В числе задач достойного труда МОТ [15] определяет соблюдение, содействие и реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач. Среди личных прав человека отдельно следует выделить право на неприкосновенность частной жизни работника, его личной и семейной тайны, гарантированной ст. 23 Конституции РФ и в международных актах [2; 5; 7]. В век информационного общества данное право приобретает особое значение, в том числе и в трудовых отношениях.

Право на неприкосновенность частной жизни напрямую не предусмотрено в Трудовом кодексе РФ [17], но под-

держивается нормами гл. 14 «Защита персональных данных работника». Названная глава была изменена Федеральным законом от 07 мая 2013 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных»» [8]. Очевидно, что на сегодняшний день следует вести речь не только о праве на неприкосновенности частной жизни, но и праве на защиту персональных данных и обеспечении их конфиденциальности. Частная жизнь рассматривается как та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается







только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит не противоправный характер [9, с. 123]. Конституционный Суд указал, что лишь само лицо вправе определить, какие именно сведения, имеющие отношение к его частной жизни, должны оставаться в тайне [11]. Сведения о частной жизни составляют личную и семейную тайны индивида. Личная тайна касается конкретного индивида, а семейную тайну составляют сведения, которые касаются семьи и скрываются от посторонних, в том числе тайна усыновления, отцовства, наследственного заболевания. Сегодня законодатель определил содержание информации о частной жизни гражданина, отнеся к таковой сведения о его происхождении, о месте его пребывания или жительства, о личной и семейной жизни (ст. 152.2 Гражданского кодекса РФ [3]).

В отличие от первоначальной редакции ст. 86 ТК РФ, предусматривающей запрет на обработку информации о частной жизни работника без его согласия, новая редакция употребляет термин «специальные категории персональных данных», что ставит вопрос о соотношении таковых с информацией о частной жизни работника. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» [10] определяет специальные категории персональных данных путем казуистического перечисления, без выделения их признаков, отнеся к ним данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни (п. 1 ст. 10). Информация о частной жизни по своему составу шире сведений, обозначенных законодателем в качестве специальных категорий персональных данных, и включает в числе прочего сведения о пребывании и месте жительства, о личной и семейной жизни. В п. 3 ст. 10 закона № 152-ФЗ отдельно обозначены сведения о судимости, при этом данные сведения прямо не названы как специальные категории. Однако указание на них в ст. 10 закона № 152-ФЗ, а также в ст. 6 Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» [14] предполагает отнесение сведений о судимости к специальным категориям персональных данных. Соответственно, специальные категории персональных данных включают в себя сведения о частной жизни. При этом такие сведения являются конфиденциальными, если самим субъектом они не сделаны общедоступными или их обще-

доступность не вытекает из требований федерального закона. Сказанное позволяет определить специальные категории персональных данных как сведения о частной жизни человека, касающиеся его расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, факта уголовного преследования и судимости, в отношении которых устанавливается режим конфиденциальности, получение и обработка которых не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Обеспечение конфиденциальности специальных категорий персональных данных работника позволяет сохранить определенную область его частной жизни недоступной посторонним лицам и работодателю. Впоследствии данное право обеспечивает создание достойных условий труда для работников, отсутствие дискриминации на основании полученных сведений. Обеспечение конфиденциальности информации о частной жизни работника обеспечивает его безопасность и защищенность от работодателя. А именно достижение такого состояния оценивается как достойный труд [18, с. 55].

Часть вторая ст. 10 закона № 152-ФЗ дает право работодателю обрабатывать специальные категории данных в соответствии с трудовым законодательством (пп. 2.3). П. 4 ст. 86 ТК РФ запрещает работодателю получать и обрабатывать специальные категории персональных данных, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Принимая во внимание то обстоятельство, что в состав специальных категорий персональных данных входит информация о частной жизни, сбор, хранение, обработка или использование которой допускается только с согласия гражданина (ст. 24 Конституции РФ). Ограничения данного права возможны только в силу федерального закона (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Однако относительно способа обработки специальных категорий персональных данных нормы закона № 152-ФЗ сформулированы неоднозначно. В пп. 2.3 ч. 2 ст. 10 разрешается обработка в соответствии с трудовым законодательством, но не обозначен способ такой обработки. При этом в п. 1 ч. 2 данной статьи обозначена возможность обработки с согласия субъекта. В то время как все остальные случаи сформулированы автономно, следовательно, можно предположить их противопоставление п. 1, о том же свидетельствует ч. 3 ст. 9 закона № 152-ФЗ.

Между тем, в ч. 2 ст. 9 закрепляется возможность отзыва согласия субъектом. Из изложенного можно сделать вывод о необходимости получения согласия на обработку персональных данных специальной категории, в том числе в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Несовершенство юридической техники противоречит ст. 24 Конституции РФ, поэтому требуется устранение таких противоречий по аналогии с первоначальной редакцией ст. 10 Закона, где было прямо указано на случаи обработки специальных категорий персональных данных без согласия субъекта.

Обращение к п. 4 ст. 86 ТК РФ ставит вопрос о том, в каких случаях допускается обработка специальных категорий персональных данных.

Одним из таких случаев является норма абз. 7 ст. 88 ТК РФ, которая запрещает работодателю запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, кроме сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником своей трудовой функции. Требование абз. 4 ст. 214 ТК РФ напрямую связано с возможностью выполнения трудовой функции: работник обязан немедленно извещать об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Кодекс практики МОТ по защите личных данных работников [4] называет исключительные случаи обработки данных медицинского характера, а именно для определения, подходит ли работник для выполнения конкретной работы; для выполнения требований безопасности и профессионального здравоохранения; для определения права по пособия по социальному страхованию.

В соответствии с российским законодательством необходимость защиты жизни и здоровья работника и других лиц предполагает прохождение обязательных медицинских осмотров по нормам ст. 69 и 213 ТК РФ. Согласие работника на медицинский осмотр выражается в самом факте поступления на работу, предусматривающую его прохождение. Смысл законодательства позволяет сформулировать следующее правило обработки специальных категорий персональных данных о состоянии здоровья работника: прохождение обязательных медицинских осмотров не предполагает получение работодателем сведений о состоянии здоровья работника (так как нарушается врачебная тайна); осуществляется только подтверждение факта отсутствия противопоказаний для выполнения работы.

Получение работодателем сведений о состоянии здоровья без согласия работника невозможно как при трудоустройстве, так и в период трудовых отношений. То же самое касается сведений об инвалидности, что подтверждается случаями из судебной практики. Так, суд отказал в удовлетворении иска работодателя об обязанности ФГУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Магаданской области» предоставить сведения об инвалидности работника истца, так как гражданин, признанный инвалидом, самостоятельно решает вопрос о предоставлении работодателю индивидуальной программы реабилитации [12].

Конфиденциальность информации о состоянии здоровья обеспечивается указанием в листке временной нетрудоспособности вместо конкретного диагноза двузначного кода в строке «причина нетрудоспособности», использованием специальных печатей или штампов без определения профиля организации, по согласованию с гражданином могут быть указаны должности врачей общего профиля [6].

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что получение работодателем сведений о состоянии здоровья возможно только в двух случаях: а) работник сообщил их работодателю для получения каких-либо льгот и гарантий; б) состояние здоровья работника ухудшилось на рабочем месте либо на рабочем месте выявили противопоказания для выполнения работы. В последней ситуации обработка полученных сведений допускается без согласия работника, но только для защиты жизни и здоровья субъекта и защиты жизненно важных интересов других лиц, если получить согласие невозможно (пп. 3 ч. 2 ст. 10 Закона № 152-ФЗ).

Однако все изложенное позволяет сделать вывод о том, что для устранения возможных нарушений прав работника при реализации абз. 7 ст. 88 ТК РФ в ст. 86.1 ТК РФ необходимо закрепить закрытый перечень случаев, когда допускается обработка сведений о состоянии здоровья работника. В числе случаев обработки работодателем сведений о состоянии здоровья работника следует указать следующие: а) прохождение обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований; б) при необходимости перевода и прекращения трудового договора по медицинскому заключению, а также при отстранении от работы; в) при получении увечья или профессионального





заболевания, при несчастном случае на производстве; г) о периодах временной нетрудоспособности (для выплаты пособия по временной нетрудоспособности); д) в случаях, когда данные необходимы для защиты жизни и здоровья работника и защиты жизненно важных интересов других лиц, а получение согласия работника невозможно. В иных случаях обработка сведений о состоянии здоровья работника и членов его семьи допускается только с согласия или по заявлению работника в целях предоставления гарантий, предусмотренных законодательством. Цель их обработки: выявление противопоказаний для выполнения работы; защита жизни и здоровья других лиц; предоставление льгот и гарантий работнику.

Другой случай — это обработка сведений о судимости или о наличии наказания, препятствующего выполнению работы. В качестве необходимого условия обработки информации о судимости выступает относимость сведений к вопросу о возможности выполнения трудовой функции работником в силу федерального закона, предусматривающего запрет на допуск к работе лиц, имеющих, имевших судимость, подвергавшихся или подвергавшихся уголовному преследованию, запрет на осуществление определенной деятельности (ст. 65, 331, 351.1, п. 4, 8, 9 ч. 1 ст. 83 и п. 11 ст. 77 ТК РФ). При этом получение работодателем подобного рода информации от третьих лиц невозможно, так как ее получение зависит от волеизъявления работника (кроме сведений о дисквалификации). На практике у работодателей нередко возникают проблемы с получением информации о наличии в отношении работника обвинительного приговора суда о назначении наказания, исключающего продолжение прежней работы или поступление на работу. Наличие данной информации связывается с возможностью прекращения трудового договора по п. 4 ст. 83 и п. 11 ст. 77 ТК РФ. Невозможность ее получения работодателем ставит под сомнение реализацию уголовных наказаний в виде лишения права занимать определенные должности или права заниматься определенной деятельностью. Поэтому считаем необходимым вести реестр лиц, осужденных к наказанию в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, по аналогии с реестром дисквалифицированных лиц.

Относительно обработки специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принад-

лежности, религиозных взглядов, ТК РФ не предусматривает случаев их обработки. Тенденция последнего времени состоит в установлении дискриминации по данным признакам, например, требуются работники со славянской внешностью. Неоднозначная ситуация с обработкой сведений о религиозной принадлежности работников религиозной организации. В силу ст. 24 Конституции и закона № 152-ФЗ такая возможность работодателя при отсутствии разрешающих норм исключена (кроме членов религиозной организации с их согласия).

Работодателю могут потребоваться сведения о членстве работника в представительном органе работников. В силу п. 5 ст. 86 ТК РФ и ст. 10 закона № 152-ФЗ работодатель не вправе получать и обрабатывать сведения о профсоюзной деятельности работника, за исключением их обработки в соответствии с трудовым законодательством. В ТК РФ буквально не определены обозначенные случаи. Такая необходимость вытекает из существа обязанностей, предусмотренных ст. 82, 373—376 ТК РФ. Скрытие работником членства в профсоюзе, факта руководства выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации расценивается как злоупотребление правом [13]. Отсутствие в ТК РФ норм об обязанности работника информировать о членстве в профсоюзе выступает как дополнительная гарантия для защиты от преследований по данному обстоятельству. Поэтому получение таких сведений возможно только с согласия работника. Профсоюз вправе обрабатывать специальные категории персональных данных и распространять их только с письменного согласия члена профсоюза (п. 5 ч. 2 ст. 10 закона № 152-ФЗ).

Кроме того, считаем, что требования об обработке специальных категорий персональных данных работника должны быть дополнены следующим правилом: при необходимости обработки специальных категорий персональных данных работник должен быть ознакомлен со своим правом отказаться от их предоставления или дачи согласия на их обработку, а также с правовыми последствиями такого отказа.

Работодатель все чаще вторгается в частную жизнь работника на работе. Работодатель как собственник домена должен иметь право осуществлять мониторинг электронной почты, предоставленной работнику, но это может повлечь нарушение конституционного права на тайну переписки, а работник должен осознавать, что при использовании ресурсов

работодателя сведения о его частной жизни могут стать доступными иным лицам. Несмотря на то что современные технические возможности позволяют сделать выборку переписки по теме или по ключевым словам, что, безусловно, снижает вероятность раскрытия личных писем с ящика работника, однако не исключает полностью [1], распространение практики мониторинга поведения работника на работе требует своего регулирования. Изложенное позволяет определить требования к осуществлению контроля поведения работника на работе, которые должны найти свое закрепление в ТК РФ.

Принципы вторжения в частную жизнь были сформулированы нами ранее совместно с Е. М. Офман:

— работник должен быть проинформирован о случаях вторжения в частную жизнь на рабочем месте;

— должна соблюдаться конфиденциальность полученных сведений о частной жизни работника и информации о нем;

— вторжение работодателя в сферу частной жизни должно быть минимально и обусловлено необходимостью защиты интересов производства;

— должно быть обеспечено право работников на защиту их достоинства при осуществлении такого вторжения [16, с. 430].

Дополним обозначенные принципы и определим следующие требования к осуществлению контроля поведения работника на работе: 1) письменное информирование работника о порядке и целях проведения контроля поведения работника; 2) обеспечение конфиденциальности информации ограниченного доступа работника; 3) цель осуществления контроля — защита экономических, репутационных и иных интересов работодателя; 4) обеспечения права работников на защиту их достоинства при осуществлении такого контроля.

Учитывая требования законодательства об обработке персональных данных, защите биометрических персональных данных, следует признать незаконной сложившуюся практику размещения приказов о дисциплинарных взысканиях, о премировании, фотографий работников в общедоступных местах (на доске почета или в информационных сетях) без письменного согласия работника. Гл. 49.1 ТК РФ также предполагает возможность обработки биометрических персональных данных дистанционных работников, что также требует соблюдения норм закона № 152-ФЗ.

Биометрические персональные данные определены как сведения, которые

характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных, могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных. В числе исключений из общего правила об обработке биометрических персональных данных названы: обработка биометрических персональных данных в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о реадмиссии, в связи с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-розыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию, о гражданстве Российской Федерации. Ввиду того что законодатель не называет в числе исключений обработку биометрических персональных данных в трудовых отношениях, то работодателю всегда необходимо получение согласия работника. В современных условиях обработка биометрических персональных данных становится все более распространенной. Работодатель обрабатывает таковые при использовании фотографий работников, при ведении видеозаписи поведения работника на работе, использовании биометрических пропусков, биотаймеров (пропуск на работу по отпечаткам пальцев с фиксированием времени явки) и т. п. При этом требование законодательства о получении письменного согласия работника часто не соблюдается.

Подводя итог изложенному, отметим необходимость закрепления в ТК РФ права работника на защиту его персональных данных, обеспечения их конфиденциальности и соблюдения требования по их обработке, а также закрепления принципа обеспечения конфиденциальности информации о работнике в ст. 2 ТК РФ. Данное право и принцип позволят обеспечить достойное существование работника на работе, воспрепятствует вторжению работодателя в сферу частной жизни работника.

Обработка сведений о состоянии здоровья работника допускается, только





если: сведения обрабатываются в соответствии с трудовым законодательством (относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции и (или) для осуществления прав и гарантий работников); получено письменное согласие работника, за исключением предусмотренных законом случаев; ра-

ботодатель обеспечивает режим конфиденциальности персональных данных; не допускается разглашение охраняемой законом тайны (врачебной, личной, семейной). Перечисленные условия обработки в равной мере относятся ко всем персональным данным специальной категории и должны быть предусмотрены в ТК РФ.

## References

1. Abuzov A.I. Kontrol' korporativnoi pochty rabotnika: riski otvetstvennosti dlya rabotodatelaya [Control of Corporate Mail: Responsibility Risks for Employers]. *Trudovye spory*, 2012, No. 3. URL: <http://e.tspor.ru/Article.aspx?id=281713>.
2. Declaration of the General Assembly of the UN as of 10.12.1948 General Declaration of Human Rights. *Rossiiskaya gazeta*, 1995, April, 5. (In Russ.)
3. Civil Code of the Russian Federation (Part 1) as of 30.11.1994 No. 51-FZ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1994, No. 32, Art. 3301. (In Russ.)
4. Code of the Practice of the International Labour Organization on Protection of Personal Information of the Employee. URL: <http://base.garant.ru/59604336/5/>.
5. Constitution of the Russian Federation as of 12.12.1993. URL: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>.
6. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation as of 29.06.2011 No. 624n On the establishment of the procedure of issuing temporarily disability leaves. *Rossiiskaya gazeta*, 2011, No. 148, July, 11. (In Russ.)
7. International Pact as of 16.12.1966 On Civil and Political Rights. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 1994, No. 12, Art. 17.
8. Federal law as of 07.05.2013 No. 99-FZ On the amendments in certain statutory acts of the Russian Federation in connection with passing the federal law On ratification of the Convention of the European Council on protection of private persons during the process of automated personal data processing and of the federal law On personal data. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2013, No. 19, Art. 2326. (In Russ.)
9. Lazarev V.V. Nauchno-prakticheskii kommentarii k Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii [Scientific and Practical Commentary to the Constitution of the Russian Federation]. Moscow, 2001.
10. Federal Law as of 27.07.2006 No. 152-FZ On personal data. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2006, No. 31 (Part1), Art. 3451. (In Russ.)
11. Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation as of 28.06.2012 No. 1253-O URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_133029/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_133029/).
12. Decision of Magadan Regional Court as of 01.09.2009. URL: <http://files.sudrf.ru/1533/user/33-953.doc>.
13. Resolution of the plenum of the Supreme Court of the Russian Federation as of 17.03.2004 No. 2 On the application of the Labour Code of the Russian Federation by the Russian courts. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 2004, No. 6. (In Russ.)
14. Federal law as of 19.12.2005 On ratification of the Convention of the European Council on protection of private persons during the process of automated personal data processing. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2005, No. 52 (Part1), Art. 5573. (In Russ.)
15. Declaration of International Labour Organization as of 10.06.2008 On social justice in the aim of just globalization. URL: [http://www.un.org/ru/docume№ts/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/docume№ts/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf). (In Russ.)
16. Ofman E.M., Stanskova U.M. Ozhidanie konfidentsial'nosti rabotnikom [Expectation of Confidentiality by the Employee]. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2010, No. 6, p. 418-431.
17. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 g. No. 197-FZ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002, No. 1 (Part 1), Art. 3. (In Russ.)
18. Khudyakova S.S. Dostoinyi trud: sodержanie ponyatiya s pozitsii trudovogo prava [Decent Work: Concept Content from the Point of View of Labour Law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, 2010, No. 1, p. 48-56.

**СТАНСКОВА Ульяна Михайловна**, ст. преподаватель кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149. E-mail: [uljana-st@yandex.ru](mailto:uljana-st@yandex.ru)

**STANSKOVA Uljana Mikhailovna**, senior lecturer of the Department of Labor and Social Rights of South Ural state University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk. E-mail: [uljana-st@yandex.ru](mailto:uljana-st@yandex.ru)

For citation: **U. M. Stanskova**. Ensuring Confidentiality as a Condition of Decent Work *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)*. 2014. pp. 75–80.

*Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)/2014*





УДК 349.2(470) + 331.5(470) + 342.734(470)

Г. Х. Шафикова, В. Г. Кобылова

## ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

G. H. Shafikova, V. G. Kobylva

## PROBLEMS OF PROVISION OF DECENT WORK IN RUSSIA

*Глобализация, демографическая ситуация в мировом масштабе, сокращение численности трудоспособной части населения и в то же время существующая безработица требуют выдвижения вопросов занятости на первый план национальных стратегий роста и развития. В статье проанализированы задачи, которые стоят перед законодателем и органами исполнительной власти в сфере обеспечения достойной занятости. Авторами ставится проблема правильного подбора и расстановки кадров и повышения производительности труда. В частности, на основе российского законодательства и зарубежного опыта дается общая характеристика предтрудовых отношений. Большое внимание в работе уделено проблеме стабилизации трудового отношения как ключевого условия обеспечения достойной занятости граждан.*

**Ключевые слова:** стандарты достойной занятости, обеспечение достойной занятости, достойная заработная плата, равенство и запрет дискриминации в трудовых отношениях.

*Globalization, demographical situation on the world scale, working population decline, and unemployment make it necessary to impose questions of employment as the top-priority issues of the national strategies of development and growth.*

*The article analyzes tasks set for legislators and bodies of executive power in the sphere of provision of decent work.*

*The authors raise the question of the correct selection of personnel and the development of labour productivity. In particular, they give the general characteristics of pre-labour relations on the basis of Russian legislation and foreign experience.*

*A lot of attention is paid to the problem of stabilization of labour relation in distant work as a key condition for provision of decent work.*

**Keywords:** standards of decent work, provision of decent work, decent salary, equality and interdiction on discrimination in labour relations.

Достойный труд, достойная занятость занимают особое место в благополучии граждан. Помимо заработка, достойная занятость предоставляет путь для более широкого социального и экономического развития, она является источником личного достоинства, стабильности, в том числе в семейных отношениях [1].

Разработка и реализация различных мер в области занятости осуществляются государствами, в том числе Россией, с участием социальных партнеров на основе международных стандартов труда, получивших отражение в актах ООН, МОТ, ЕврАзЭС и др.

Новые универсальные аспекты их дальнейшего развития в XXI веке по-

лучили отражение в актах, принятых Международной организацией Труда (МОТ): Глобальной программе занятости (2001 г.), Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), Глобальном пакте о рабочих местах (2009 г) и других документах.

Россия, как член МОТ, принимая на себя обязательства по реализации международных стандартов, определяет и периодически пересматривает в рамках экономической и социальной политики меры, которые необходимо принять для достижения целей содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

81

Преодоление кризиса  
и обеспечение...



Основными признаками и критериями достойной занятости в соответствии с указанными международными актами следует определить доступность труда, равенство и недопущение дискриминации, безопасность труда, возможность участия в формировании условий труда, социальную защищенность в трудовых отношениях и некоторые другие.

Представляется, что проблема обеспечения достойной занятости в нашей стране требует решения следующих задач.

Первой из них является реализация гражданами права выбора рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, не допуская дискриминации, с учетом общественных потребностей в масштабе страны и региона. В свою очередь решение указанной задачи предполагает реализацию нескольких мер.

Органам занятости и трудоустройства следует систематически осуществлять нормирование необходимости рабочей силы и потребности отраслей и отдельных предприятий в рабочей силе и соответственно возможной (средней) заработной платой. В настоящее время ни на федеральном, ни на региональном уровне не опубликованы доступные для населения достоверные результаты мониторинга истребованных должностей и спроса на квалифицированную рабочую силу.

Необходимо предусмотреть максимально эффективное использование рабочей силы, в том числе соблюдение квоты на рабочие места (прежде всего выпускников учреждений профессионального образования, инвалидов), что должно контролироваться объединениями работодателей, заинтересованными в развитии социально ответственного бизнеса, государственными органами занятости, инспекцией труда и т. п. В России в настоящее время главная проблема заключается в том, что наблюдается большая нехватка рабочих, особенно высокой квалификации при том, что значительное число трудоспособного молодого населения не работает по техническим и инженерным специальностям, либо занятость его неустойчивая, сезонная и частичная [3].

С удовлетворением следует отметить, что в настоящее время процент безработицы в Челябинской области незначительный. Напротив, подтверждаются прогнозы на увеличение дефицита кадров. В целом по области на протяжении двух последних лет отмечается тенденция плавного снижения безработицы.

В 2012 году соотношение вакансий и числа безработных было 1,7, в 2013 году — 1,5, на сегодняшний день этот показатель равен 1,39.

На начало нынешнего года количество вакансий на рынке труда составило 23 281 человек (для сравнения год назад — 19 633 человека). Прирост количества вакансий составляет 18,6%.

Представляется, что по данным мониторинга перспектив потребностей региона и отрасли в рабочей силе следует определять количество студентов разных уровней и направлений в профессиональных учебных заведениях, в том числе возможность определения бюджетных мест в региональных учебных заведениях, а также мест, определяемых по запросам работодателей с полной или частичной оплатой обучения. Необходимо отметить и тот факт, что через СМИ насаждается мысль о переизбытке юристов, экономистов и некоторых других профессий. Однако следует сказать, что граждане зачастую заинтересованы и имеют право получить юридическое образование, а следовательно, повышать правовую культуру (тем более за свои денежные средства), может быть, и не преследуя намерения работать юристом. В то же время представляется, что наличие юридического образования у руководителя, менеджера и специалиста любой структуры, профиля и уровня будет только способствовать не только профессионально компетентному, но и надлежащему в правовом смысле выполнению должностных функций.

Реализация гражданами права на труд должна сопровождаться соблюдением ключевого конституционного принципа — запрета дискриминации в трудовых отношениях по половому, возрастному, расовому, национальному и другим признакам, предусмотренным в ст. 3 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Следует отметить, что впервые, как сообщал сайт еженедельной профсоюзной газеты «Солидарность» (Новости, 20 июня 2013 г., со ссылкой на АНО Центр социально-трудовых прав), в России суд признал факт дискриминации по национальному признаку в трудовых отношениях. Так, 20 июня 2013 года в Тверском районном суде города Москвы было вынесено решение по иску Юрия Владимировича И...ва к ООО «Дэ Алькор». Суд признал дискриминацию при приеме на работу и присудил компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. Юрий Владимирович состоял на учете в службе занятости населения в качестве безработного.

В январе 2013 года Юрий получил направление на трудоустройство в ООО «Дэ Алькор» на должность бармена в кафе «Funkylime». В назначенное время Юрий явился на собеседование, по итогам которого ему было отказано в приеме на работу. В обоснование отказа в бланк направления на трудоустройство была внесена запись: «гражданство РФ есть, но не славянской внешности». Дело в том, что Юрий, хоть и коренной москвич, вел свое происхождение от одного из сибирских народов, территории проживания которого уже много сотен лет входят в состав России.

Второй задачей при решении обозначенной в заголовке статьи проблемы является обеспечение максимально возможной занятости на рабочих местах, содействующей рациональному использованию знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, возможность профессионального роста и повышение квалификации, мотивации работника к работе, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда.

Достойным рабочим местом традиционно понимают тогда, когда оно оснащено технически и технологически современным оборудованием, что обеспечивало бы не только безопасные, но и комфортные условия труда.

Однако данное определение рабочего места, как и то, что приведено в Трудовом кодексе РФ в целом, не отражает современных тенденций развития экономических отношений и организации труда. Речь идет о том, что в России вслед за многими западноевропейскими странами получают развитие такие виды организации работы, как телеработа (электронная домашняя работа), дистанционное выполнение трудовой функции и другие нетипичные формы и режимы организации труда. Представляется, что возникла необходимость законодательного определения рабочего места с учетом измененных условий организации труда.

Хотелось бы отдельно остановиться на проблеме правильного подбора и расстановки кадров и повышении производительности труда. Следует упомянуть, что действующее трудовое законодательство Российской Федерации не содержит норм, регулирующих процедуру отбора и набора работников, т. е. регулирующих так называемые предтрудоустройство отношения, кроме установления испытательного срока. В то же время в трудовых кодексах многих европейских государств законодательно закреплены принципы и

нормы, обеспечивающие реализацию относительно недавно сформировавшегося института предтрудоустройства. Предтрудоустройство обозначается разными правовыми категориями: предконтрактные переговоры, преддоговорные обязанности в отношении трудоустройства, подбор персонала и др. (см., Трудовой кодекс Словацкой Республики, Кодекс труда Франции, Германское гражданское уложение).

Грамотно сформировать кадровый состав — значит создать дееспособный трудовой коллектив, отвечающий потребностям работодателя и обеспечивающий слаженную работу и благоприятный морально-психологический климат на предприятии. Следует отметить, что в Челябинске городской Центр занятости населения создал «Банк высокопрофессиональных кадров», «Клуб работодателей», которые осуществляют помощь в поиске квалифицированных работников. Однако этих и других мер, предпринимаемых на местном и региональном уровне, без законодательного регулирования предтрудоустройства, очевидно, недостаточно. Одной из основ создания работоспособного коллектива, в целом и увеличения производительности труда каждого отдельного работника служит разработанная работодателем организационная структура и штаты, соответствующие функциональным задачам и целям данной организации (либо индивидуального предпринимателя). Осуществлению вышеуказанного соответствует Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в части создания и модернизации 25 миллионов высокопрофессиональных рабочих мест.

Еще одной задачей, требующей немедленного решения, следует назвать стабилизацию трудовых отношений, которые должны характеризоваться, прежде всего, заключением трудовых договоров на неопределенный или максимально длительный срок, защитой от необоснованных и незаконных увольнений. Стабильность занятости обеспечивается обучением и переобучением работников по результатам аттестации (вместо применяемых работодателем увольнений по соответствующим основаниям), повышением квалификации за счет средств работодателя. В коллективных договорах и соглашениях должны быть включены обязательства работодателя по обеспечению непрерывного профессионального обучения работника. Следует отметить, что в странах Западной Европы намети-



лась тенденция к определению понятия «соглашение о труде вместо» «трудовой договор», «договор труда и обучения».

Безусловно, стабильная занятость должна обеспечивать работнику достаточный доход, исключающий необходимость искать дополнительный заработок (по совместительству, заключением гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг, а в ряде случаев и без надлежащего оформления отношений в сфере применения тру-

да). Еще в 1819 году социал-реформист С. Симонди в своей работе «Новые начала политической экономии» утверждал, что заработная плата должна быть выше скудных средств к существованию и должна обеспечивать рабочего в детстве, и в старости, и во время отдыха, и при временной потере трудоспособности... По сути он обосновал идею о том, что право на достойный труд и право на достойное существование должно обеспечивать социальное законодательство [2].

### References

1. Krupnov Yu.V. V Rossii defitsit ne kadrov, a rabochikh mest dostoinoi zanyatosti. Migranty ne spasut stranu [There is not the Deficit of Personnel, There is the Deficit of Decent Work Places. Migrants Won't Save Russia]. *Zhivoi zhurnal*. URL: [http://www.proektnoegosudarstvo.ru/publications/v\\_rossii\\_deficit\\_rabochih\\_mest/](http://www.proektnoegosudarstvo.ru/publications/v_rossii_deficit_rabochih_mest/).
2. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava [Course of Labour Law]. Moscow. Statut Publ., 2009. V. 1. 879 p.
3. Ulanov S. «Dostoinyi trud»: neoliberal'naya pogremushka ot Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda [Decent Labour: Neo-Liberal Rattle-Bladder from the International Labour Organization]. *Promyshlennye vedomosti*, 2014, No. 2, March-April. URL: <http://www.promved.ru/articles/article.phtml?id=2650&nomer=88>

**ШАФИКОВА Галия Ханнановна**, канд. юрид. наук, доцент, заведующая кафедрой трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149. E-mail: [kafedra-tpip@mail.ru](mailto:kafedra-tpip@mail.ru)

**SHAFIKOVA Galia Hannanovna**, Cand. Sc. Law, associate professor, head of the Department of Labour and Social Law of South Ural State University (National Research University). 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk. E-mail: [kafedra-tpip@mail.ru](mailto:kafedra-tpip@mail.ru)

**КОБЫЛОВА Виктория Геннадьевна**, студент магистратуры очной формы обучения юридического факультета кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149. E-mail: [kafedra-tpip@mail.ru](mailto:kafedra-tpip@mail.ru)

**КОБЫЛОВА Viktorya Gennadijevna**, master student of the Faculty of Law of the Department of Labour and Social Law of South Ural State University (National Research University). 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk. E-mail: [kafedra-tpip@mail.ru](mailto:kafedra-tpip@mail.ru)



Е. Ю. Жарнакова

## НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ)

E. Y. Zharnakova

## NON-MATERIAL STIMULATION OF EMPLOYEES AS A FACTOR OF THE IMPROVEMENT OF WORKFORCE PRODUCTIVITY (PROBLEM DEFINITION)

*В статье ставится проблема повышения производительности труда посредством применения работодателем методов стимулирования, не связанных с материальным поощрением. Помимо материального стимулирования к труду, строго предусмотренного трудовым законодательством, существует и мотивация нематериальная: объявление благодарности, награждение почетными грамотами, возможность повышения квалификации, проведение и участие в корпоративных мероприятиях и т. п. Отдельные виды поощрений и порядок их применения регламентированы Трудовым кодексом РФ, в то же время приведенный перечень поощрений нематериального характера не исчерпывающий и может быть дополнен в локальных нормативных актах. Авторы высказывают ряд предложений по более рациональному использованию методов неденежного воздействия на работника.*

**Ключевые слова:** нематериальная мотивация работников, поощрения работников, смена поколений на рынке труда.

*The article dwells on the problem of the improvement of workforce productivity with the help of methods of stimulation not connected with material encouragement.*

*Apart from the material stimulation to work strictly provided by the labour legislation there is non-material motivation: expression of gratitude, awarding of certificate of honour, possibility of advanced training, participation in corporate events, etc. Certain types of encouragement and the procedure of their application are regulated by the Labour Code of the Russian Federation. At the same time the abovementioned list of types of non-material stimulation is not comprehensive and can be enlarged in local statutory acts.*

*The author expresses the number of proposals on more rational usage of methods of non-material influence on an employee.*

**Keywords:** non-material motivation of employees, encouragement of employees, alteration of generations on labour market.

Нематериальное стимулирование проявляется в том, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в неимущественной форме, то есть не имеющей прямой денежной оценки.

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязан-

ности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и др.). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам, почетным зва-







ниям. Допускается одновременное применение нескольких мер поощрения.

Как отмечал А. С. Пашков, «Эффективность правовых актов и определяется по тем последствиям, которые наступают в результате их применения. При оценке состояния организации труда первостепенное значение имеет выявление ее экономического эффекта (рост производительности труда, экономия материальных и трудовых затрат... и т. п. ...Достижения психологической науки могут быть применены в деле профессионального подбора кадров и комплектования трудового коллектива, построения режимов труда и отдыха...» [2, с. 3—25].

Основные элементы системы нематериального стимулирования представлены системой организации труда, которая включает структурирование организации, технологическую регламентацию работ, управление рабочим временем и отдыхом, систему контроля и оценки работы, а также системой наделения полномочиями и ответственностью, системой управления карьерой и квалификацией.

Представляется, что в систему стимулирования включаются многие смежные элементы управления персоналом, такие как повышение квалификации и пр. Однако логика такой широкой трактовки сфер нематериального стимулирования труда заключается в том, что, несмотря на чисто прикладное (технологическое, компетентностное) значение перечисленных элементов управления персоналом применение каждого из них изменяет мотивационные факторы, влияющие на работника и, таким образом, изменяет целевые функции и показатели эффективности его труда.

Несколько слов необходимо сказать об исследованиях, которые в конечном итоге влияют, на наш взгляд, на внедрение критериев стимулирования, в том числе и нематериального характера, на мотивацию труда.

Исследования социологов показывают, что происходит значительное старение трудоспособного населения, причем такая ситуация характерна не только для России. Как следствие происходят изменения по возрастному критерию и на рынке труда.

Начальник департамента персонала ООО «ЕвразХолдинг» к. э. н. А. В. Денисова при проведении мастер-класса привела заслуживающую внимания таблицу «Смена поколений на рынке труда РФ», которая разграничивает в зависимости от года рождения еще работающее трудоспособное население и уже идущее

в рынок труда поколение на пять групп. К первой группе отнесены граждане, родившиеся с 1923 по 1942 г., ко второй группе — с 1943 по 1964 г., к третьей группе — с 1965 по 1985 г., к четвертой группе — с 1985 по 2000 г. и к пятой группе — родившиеся в 2001 г. и позднее. Каждой группе присвоены «имена-обозначения». На наш взгляд, схема представляет интерес, и прежде всего для работодателей, с той позиции, что в ней дана общая «характеристика» поколений, обобщенный тип характера основных представителей, ценностные ориентиры и отношение к работе и карьере, которые складывались в разных экономических, социальных и демографических условиях и этапах развития страны.

Действительно, для людей довоенного и послевоенного годов рождения основными ценностными ориентирами в трудовой деятельности были преданность своему предприятию, уважение к должности и статусу. В качестве девиза можно было сформулировать следующее: «Работа — это на всю жизнь!».

Такие люди стремились иметь в трудовой книжке одну запись о приеме на работу и вторую через несколько десятков лет об увольнении.

Основными мотивационными стимулами в повышении производительности труда были награждения грамотами и помещение на Доску и в Книгу почета, направление на ВДНХ в качестве лучших работников для обмена опытом.

Более молодое поколение работающих граждан (последние две группы по представленной таблице), если попытаться выделить общее их отношение к карьере и работе, отличается прагматичностью, лояльностью к профессии, а не к работодателю, интересом к своевременному вознаграждению, что вместе позволяет соблюдать баланс «работа — личная жизнь».

Представляется, что работодателю при разработке локальных нормативных правовых актов, предусматривающих меры и методы стимулирования, следует учитывать данные характеристики. Например, для более молодой возрастной группы работников, в совершенстве владеющих компьютерными технологиями, целесообразно при наличии определенных производственных условий предоставлять возможность удаленной, дистанционной работы; с целью соблюдения баланса «работа — личная жизнь» предусмотреть оплату (возможно, частичную) обучения, посещения спортивных залов, бассейнов, тренажерных залов и т. д.

Такого рода практика предусмотрена в локальных актах многих организаций. «Microsoft» предоставляет оплачиваемые отпуска молодым родителям, в организации внедрены программы наставничества. «Yandex» предусмотрел гибкие рабочие графики с учетом пожеланий работников, пользованию работниками предоставлены массажные кабинеты и тренажерные залы. «Southwest Airlines» имена лучших сотрудников нанесли на борт специального самолета. Нестандартная мотивация к повышению производительности труда Сбербанка России — Герман Греф каждый месяц приглашает лучших работников на обед [1].

Следует отметить, что ч. 2 ст. 191 ТК РФ вышеперечисленные и другие «новые»

идеи для нематериальной мотивации не запрещает.

Обособленно в системе стимулирования стоит обеспечение социальных гарантий. Связано это с тем, что данная система имеет черты как материальных (наличие реальных или потенциальных материальных выплат), так и нематериальных (стабильность, удобство и пр.) форм, а потому может быть отнесена как к материальному, так и нематериальному стимулированию.

В заключение отметим, что на выбор работодателем форм и методов стимулирования должны оказывать влияние многие внешние факторы, в том числе политические, макроэкономические, и даже особенности менталитета русского человека [3, с. 17].

---

### References

1. [Delovoi mir] [Business World]. URL: <http://delovoymir.biz/2014/01/21/nestandartnye-sposoby-motivacii-sotrudnikov-kompanii.html>. (In Russ.)
2. Gulyaev G.I., Ivankina T.V., Kuznetsov A.M., Magnitskaya E.V., Pashkov A.S. *Pravovye osnovy nauchnoi organizatsii truda* [Legal Fundamentals of Scientific Organization of Labour]. Moscow, 1967. 248 p.
3. Salomatina O.I., Shafikova, G.Kh. *K voprosu o predtrudovykh otnosheniyakh* [To the Question of Pre-Labour Relations]. *Vestnik Omskoi yuridicheskoi akademii*, 2014, No. 2 (23), p.17-19.

**ЖАРНАКОВА Елена Юрьевна**, помощник председателя, Арбитражный суд Челябинской области. 454091, г. Челябинск, ул. Воровского, 2. E-mail: kafedra tpip@mail.ru

**ZHARNAKOVA Elena Yurievna**, assistant chairman of the Arbitration Court of Chelyabinsk Regions. 2, Vorovskogo Str., 454091, Chelyabinsk. E-mail: kafedra tpip@mail.ru

For citation: **E. Y. Zharnakova**. Non-Material Stimulation of Employees as a Factor of the Improvement of Workforce Productivity (Problem Definition) *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)*. 2014. pp. 85–87.



Е. А. Протченко

**ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ:  
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ**

E. A. Protchenko

**JUVENILE LABOUR: HISTORY  
AND MODERN DEVELOPMENT**

*В статье дается краткий исторический обзор законодательства о труде несовершеннолетних работников и рекомендации по внесению изменений в существующие законодательные акты. В частности, рассмотрено несколько исторических периодов правового регулирования трудовых отношений с участием несовершеннолетних: конец XIX века, дореволюционный и послереволюционный период, советское время, современное развитие. Автор считает, что вопросы трудоустройства лиц, не достигших возраста 18 лет, должны найти более полное отражение в трудовом законодательстве. Так, необходимо более четко определить необходимость квотирования рабочих мест и требования, предъявляемые к работодателю в связи с этим.*

**Ключевые слова:** несовершеннолетние работники, трудоустройство, квотирование рабочих мест.

*The article gives brief historic review of the legislation on juvenile labour and recommendations on introduction of alternations in current statutory acts.*

*In particular, the author dwells on certain historic periods of legal regulation of labour relations with minors: the end of the 19<sup>th</sup> century, pre-revolutionary and after-revolutionary periods, Soviet time, and modern development.*

*The author believes that issues of juvenile job placement should be reflected in current legislation in a more comprehensive way. Thus, it is necessary to define the necessity of the assignment of quotas for work places, as well as state the requirements imposed on the employer more clearly.*

**Keywords:** minor employees, job placement, assignment of quotas for work places.

Процесс трудоустройства молодых граждан обычно протекает под регулирующим воздействием законов и иных нормативно-правовых актов.

Начиная с 1890 г., труд малолетних работников от 10 до 12 лет на предприятиях вытесняется путем введения запрета нового приема на работу. Государственный совет, подтвердив запрещение ночной работы детей в возрасте от 12 до 15 лет в ряде отраслей производства, разрешил труд этих малолетних в течение 6 часов ночной работы в наиболее вредном — стеклянном производстве.

В начале XX века был установлен 6-часовой рабочий день для работников с 12—14-летнего возраста, а подростки с 14 до 16 лет должны были работать полный рабочий день. Наряду с этим и работы в ночное время запрещались для не достигших 16 лет.

Первая мировая война внесла коррективы, и правительство издало 9 марта 1915 г. закон, разрешающий привлекать несовершеннолетних к ночным и подземным работам. После Февральской революции Временное правительство 8 августа 1917 г. постановило запретить ночную работу подростков в возрасте до 17 лет.

Революция в октябре открыла новый этап в развитии российского права. Кодекс законов о труде 1918 г. установил, что лица моложе 16 лет не подлежат трудовой повинности. В отношении лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, рабочий день не мог превышать 6 часов. Кроме того, несовершеннолетние до 18 лет не подлежали привлечению к труду в ночное время и в отраслях, особо тяжелых или опасных для здоровья [1]. КЗоТ 1922 г. освобождал от трудовой повинности лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также запрещал прием



на работу лиц моложе шестнадцати лет.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. продолжительность рабочего времени увеличивалась с 7 до 8 часов на предприятиях с 7-часовым рабочим днем и с 6 до 8 часов для служащих учреждений и подростков, достигших 16 лет. Везде вводилась 7-дневная рабочая неделя, а за самовольный уход с предприятий и учреждений и за прогул вводилась уголовная ответственность [5]. Для подростков до 16 лет Постановлением СНК СССР от 12 июля 1940 г. устанавливался 6-часовой рабочий день. Этим же постановлением подростки в возрасте от 16 лет и старше допускались к сверхурочным и ночным работам на общих основаниях [6].

В послевоенные годы проблеме обеспечения работой подростков, у которых погибли родители, уделялось значительное внимание. К этой работе были привлечены органы социального обеспечения и специально созданные постоянные краевые, областные и городские комиссии по трудоустройству. На профессиональные союзы была возложена обязанность контроля за исполнением законодательства о трудоустройстве [2, с. 156—158].

Принимаются меры по облегчению труда несовершеннолетних. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 мая 1956 г. рабочий день для подростков от 16 до 18 лет снижается до 6 часов [4]. Указом от 13 декабря 1956 г. Президиум Верховного Совета СССР повысил возраст приема на работу до 16 лет, а в исключительных случаях могли приниматься на работу подростки, достигшие 15 лет. При этом подростки, достигшие 15-летнего возраста, могли сами заключать с предприятиями, учреждениями и организациями трудовые договоры, и согласия их законных представителей не требовалось<sup>6</sup>.

15 июля 1970 года были введены в действие Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде [8]. А с 1 апреля 1972 г. вступил в действие принятый 9 декабря 1971 г. новый Кодекс законов о труде РСФСР [7].

В Основах и Кодексе закреплялся принцип единства основных условий труда рабочих и служащих, был определен круг работ, к которым запрещалось привлекать лиц моложе восемнадцатилетнего возраста.

До принятия Основ законодательства о труде нормативные акты не определяли с достаточной полнотой круга лиц, трудоустраиваемых в порядке заполне-

ния брони приема на работу молодежи. Ст. 80 Основ предусматривала три категории несовершеннолетних, для которых устанавливалась броня приема на работу:

— молодежь, окончившая общеобразовательные школы;

— лица, окончившие профессионально-технические и технические училища;

— другие лица моложе 18 лет. При этом к другим лицам относились:

а) подростки, прервавшие по тем или иным причинам обучение в общеобразовательной школе;

б) лица до 18 лет, которые перешли из дневных общеобразовательных школ в вечерние (сменные) школы рабочей молодежи;

в) подростки, уволенные по инициативе администрации либо прекратившие трудовые правоотношения по собственному желанию [8].

КЗоТ РФ 1971 г. предусматривал квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи.

Согласно современному законодательству, право на труд молодежи обеспечивается специальными гарантиями на стадии трудоустройства: так, например, по общему правилу согласно ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Данное правило имеет ряд исключений, согласно ч. 2 ст. 63 ТК РФ в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. Также является допустимостью привлекать к работам в ночное время и заключать трудовые договоры с работниками, не достигшими возраста 14 лет, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего, но к работе допускается только с согласия одного из законных представителей несовершеннолетних и органа опеки и попечительства.

Еще Трудовым кодексом предусматриваются для несовершеннолетних дополнительные гарантии: запрещается привлечение к работам в ночное время и применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред



их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Статья 272 Трудового кодекса РФ, посвященная особенностям трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет, указывает лишь на то, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением [9].

Представляется, что вопросы трудоустройства лиц, не достигших возраста

18 лет, должны найти более полное отражение в трудовом законодательстве. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Квотирование рабочих мест для них является одним из средств обеспечения трудоустройства. Поэтому целесообразно было бы ввести норму о квотировании рабочих мест в Трудовой кодекс Российской Федерации, т. к. в большинстве субъектов Федерации не приняты соответствующие правовые акты.

## References

1. Labour Code as of 1918. *Sobranie Uzakonenii Rossiiskoi Sovetskoi Federativnoi Sotsialisticheskoi Respubliki*, 1918, No. 87, Art. 905. (In Russ.)
2. Mavrin S.P., Pashkov A.S., Khokhlova E.B. Kurs rossiiskogo trudovogo prava. V 3 t. T.2. Rynok truda i obespechenie zanyatosti: pravovye voprosy [Course of Russian Labour Law. In 3 Volumes. Volume 2. Labour Market and Employment Provision: Legal Issues]. Moscow. Prospekt Publ., 2011.
3. Decree of the Presidium of the Supreme Council of the USSR as of 13.12.1956 On the enforcement of labour protection of teenagers. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik*, 1956, No. 24, Art. 526. (In Russ.)
4. Decree of the Presidium of the Supreme Council of the USSR as of 26.05.1956 On the establishment of the 6-hour working day for teenagers aged 16-18. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik*, 1956, No. 15, Art. 320. (In Russ.)
5. Decree of the Presidium of the Supreme Council of the USSR as of 26.06.1940 On the transition to the 8-hour working day, the 7-days working week, and the interdiction on unauthorized leave of workers from enterprises and institutions. *Sbornik zakonov Soveta Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik*, 1940, No. 12, Art. 166. (In Russ.)
6. Resolution of the Council of People's Commissars of the USSR as of 12.07.1940 No. 1235 On over-time and night shifts and the duration of vacations of workers aged over 16. *Sbornik zakonov Soveta Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik*, 1940, No. 18, Art. 438. (In Russ.)
7. Law of Russian Soviet Federative Socialist Republic as of 09.12.1971 On the establishment of the Labour Code of the Russian Soviet Federative Socialist Republic. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta Rossiiskoi Sotsialisticheskoi Federativnoi Sovetskoi Respubliki*, 1971, No. 50, Art. 1007. (In Russ.)
8. Law of the USSR as of 15.07.1970 N 2-VIII On the establishment of the fundamentals of labour legislation of the USSR. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta Soyuz Sovetskikh Sotsialisticheskikh Respublik*, 1970, No. 29, Art. 265. (In Russ.)
9. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 No. 197-FZ. *Rossiiskaya gazeta*, 2001, December, 31. (In Russ.)

**ПРОТЧЕНКО Елена Анатольевна**, старший преподаватель филиала в г. Златоусте, Южно-Уральский государственный университет, 454000, Челябинская обл., г. Златоуст, ул. Тургенева, 16. E-mail: proean@rambler.ru

**PROTCHENKO Elena Anatolievna**, senior lecturer of Zlatoust branch of South Ural State University. 16, Turgenev Str., 454000, Zlatoust, Chelyabinsk region. E-mail: proean@rambler.ru







# ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

ПП № 5(48)-2014. стр. 91—94

УДК 35.087.43 + 331.25(574)

И. В. Межибовская

## РЕФОРМАТОРСКИЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ НАКОПИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННЫХ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР

I. V. Mezhibovskaya

## REFORMATION OF THE DEFINED CONTRIBUTION PENSION SYSTEM OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN IN THE SYSTEM OF MODERN ANTI-CRISIS MEASURES

*В статье проводится аналитический обзор реформы пенсионного законодательства Республики Казахстан в части накопительной модели, проведенной в июне 2013 года. Проблемы последних законодательных изменений рассматриваются в контексте реформаторских преобразований 1998 года и последующих лет. Учитывая, что Казахстан первым на постсоветском пространстве перешел на накопительную систему пенсионного обеспечения и приобрел как позитивный, так и негативный правовой опыт, в статье предлагаются рекомендации по совершенствованию законодательства в данной сфере. Представляется, что пенсионная система является одним из основных направлений сбалансирования антикризисных мер на современном этапе.*

**Ключевые слова:** пенсионное обеспечение, солидарная модель, накопительная система пенсий, пенсионный аннуитет, пенсионное страхование, профессиональные пенсии, пособия, единый накопительный пенсионный фонд, пенсии за выслугу лет, инвестиционное управление, кастодиальный договор, пенсионный договор.

*The article presents the analytical review of the defined contribution pension system of the Republic of Kazakhstan in the contribution model carried out in June 2013. Problems of the last legislative changes are considered in the context of reformations of 1998 and the following years. Taking into consideration that Kazakhstan was the first country on the post-Soviet territory which started implementing the defined contribution pension system and gained both positive and negative legal experience, the article gives recommendations on the improvement of the legislation in the sphere. Pension system is claimed to be one of the main areas of interest of the balancing of anti-crisis measures on modern stage.*

**Keywords:** pension support, united model, defined contribution pension system, pension annuity, pension insurance, professional pensions, benefits, unified contribution pension fund, retirement benefits, investment directorate, custodian agreement, pension agreement.

91

Проблемы социального  
обеспечения...





Современные условия, сложившиеся в Республике Казахстан сегодня, уровень экономического развития, политического самосознания общества послужили основанием пересмотра приоритетов государства, переоценки многих принципиальных положений и позиций начала девяностых — двухтысячных годов. Объяснением тому служит неоспоримый факт влияния на экономику страны мирового экономического кризиса, скоротечно перешедшего, по словам специалистов, «из очагового в системный». Стартовав в США, он быстро перекинулся в страны Евросоюза, Японию, сегодня он добрался и до Казахстана. Многие аналитики сравнивают текущий кризис с Великой депрессией в США [1, с. 107]. Ведущие специалисты, как правило, увязывают возникновение кризиса «с общей цикличностью экономического развития, дисбалансами международной торговли и движения капиталов, а также перегревом кредитного рынка и особенно проявившимся его следствием ипотечного кризиса — как результат кредитной экспансии, развернутой в 1980-х — начале 2000-х годов» [6].

В Казахстане начало возникновения кризиса связывают со второй половиной августа 2007 года, когда в стране начался кризис ипотечного кредитования [3]. Впервые президент Казахстана Н. А. Назарбаев заявил об этом 23 декабря 2008 года на публичной церемонии, официально заявив: «Видимо, ко дну подходим: снижение экономики везде и всюду» [5].

Крайне отрицательно на развитие стабилизационных мер влияют сегодня события, происходящие на Украине. Так, в июне 2014 года именно в свете данных событий Всемирный банк значительно понизил прогноз роста мировой экономики [4].

Серьезное внимание антикризисным мерам уделяется сегодня и в Республике Казахстан. Так, выступая 11 ноября 2014 года с посланием к народу, Президент страны заявил о том, что ближайшие годы станут для Казахстана, как части мировой экономики, большим испытанием. Сегодня, отметил он, мир балансирует у края пропасти, что вызвано серьезным ухудшением международной ситуации, вышедшей за рамки здравого смысла. Казахстан ощущает на себе последствия политических и экономических катаклизмов, в значительной степени вызванных конфронтацией держав в духе холодной войны. Обостряются и хронические болезни мирового сообщества: разрыв

между богатыми и бедными странами, опасная экологическая ситуация. Будущее сулит изменение всей архитектуры мира и станет временем глобальных испытаний, через которые смогут пройти не все страны, а лишь нации, сплоченные общей идеей и устремлениями [7].

С этим невозможно не согласиться, как и с тем, что пенсионная система, как лакмусовая бумага, является одним из первых показателей кризисных явлений. Неграмотная или неправильная правовая регламентация пенсионного обеспечения в стране — как направления материального распределения, перераспределения, обеспечения, часто приводили к гибели государственных систем, устройств, смене формаций. Вопросы пенсионного обеспечения находятся в тесной зависимости от любых, даже самых незначительных, экономических изменений и развиваются в строгом соответствии с демографическими, национальными, идеологическими и другими условиями, предопределенными как внутренней, так и внешней политикой государства. Периоды политических потрясений, дефицит платежного и торгового баланса, инфляция, валютно-финансовые сложности, то, что происходит сегодня, отодвигают нужды материального обеспечения на второй план, ставя государство перед выбором более жестких социальных систем. Именно этим объясняются неожиданные, необыкновенно скорые пенсионные реформы в Республике Казахстан.

Пенсионная реформа 90-х гг (1991 г.) была вызвана глубоким экономическим кризисом конца восьмидесятых прошлого века, развалом Советского Союза, разрывом экономических связей и началом формирования новых государственных систем в условиях государственной независимости. По информации информационно-аналитического центра «Сауран», ВВП страны периода 1992—1995 гг. сократился по сравнению с 1991 г. в среднем на 18,7% [2]. Падение производства охватило абсолютно все секторы казахстанской экономики, в сельском хозяйстве на 28,8%, в промышленности — 32,6%. Именно поэтому с первого января 1991 года пенсии впервые стали финансироваться не из республиканского бюджета, не способного обеспечить выплаты, а из вновь созданного внебюджетного Пенсионного фонда. Его создание, система формирования и функционирования, особые статусные положения призваны были переориентировать солидарную модель пенсиониро-

вания с системы социального обеспечения на систему социального страхования. И это оправдало себя на определенный период.

В Российской Федерации такая система с определенными изменениями действует до настоящего времени. Следует указать на то, что нецелевое использование внебюджетных средств, перемещение денежных средств из фонда в другие фонды запрещалось действующим на тот период Законом об обязательном социальном страховании. Однако бюджетный кризис спровоцировал использование пенсионных активов на мероприятия, закрепленные за республиканским бюджетом. Пенсионный фонд имел на тот период значительный денежный запас.

Следует обратить внимание и на то, что с 1993 г. в Казахстане стала возрастать доля пенсионеров, на январь 1995 г. она составила почти  $\frac{1}{5}$  всего населения страны. Это привело внебюджетный пенсионный фонд к полной неплатежеспособности. Пенсионная система страны оказалась на грани полного свертывания, именно поэтому возникла необходимость проведения новой пенсионной реформы.

С первого января 1998 года Казахстан первым на постсоветском пространстве ввел накопительную модель пенсионирования. Накопительные пенсионные фонды классифицировались на государственный и негосударственные, которые, в свою очередь подразделялись на открытые — доступные для всех желающих, и корпоративные. Пенсионные отчисления, составляющие 10% от всех видов дохода, стали перечисляться на индивидуальные пенсионные счета вкладчиков, которые сами выбирали накопительный пенсионный фонд. Пенсионные активы индексировались специальной организацией и хранились в банках-кастодианах. Закон устанавливал жесткие требования по условиям взаимоотношений данных пенсионных структур, хранению и использованию пенсионных активов, работы с ними и др.

Главной особенностью пенсионной реформы была фиксация собственности граждан на свои пенсионные накопления. Следует отметить, что в результате новой пенсионной реформы были упразднены практически все виды льготных пенсий, за исключением двух видов, а также пенсии за выслугу лет, кроме пенсионного обеспечения военнослужащих, приравненных к ним лиц и лиц, имеющих выслугу лет и право на соответствующую пенсию, при условии регистрации данного права

до 01.01.1998 года. Лишь через несколько лет были введены государственные специальные пособия лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда по Списку № 1, позже по Списку № 2. Введению этих пособий предшествовали акции протеста лиц, работающих в тяжелых, опасных, вредных (особо тяжелых, опасных, вредных) условиях.

Основные цели, касающиеся сбора и консолидации значительной денежной массы граждан, и запуск системы пенсионного самообеспечения были достигнуты. Что касается стабильности и надежности механизма накопительного пенсионного потенциала, то он подвергался серьезной критике. Кризисные тенденции создали реальную угрозу потери пенсионных активов. Реформа 2013 года была направлена на успешное функционирование пенсионной системы в условиях мирового глобального кризиса. Однако она оставила больше вопросов у населения. Так, была оставлена без изменения методика исчисления государственных пенсий, подвергавшаяся критике более 15 лет.

Крайне низкий уровень, установленный для государственных пенсий, в том числе максимальных, уравнилительный характер базовых пенсионных выплат, поэтапная отмена солидарного пенсионирования сводят к минимуму заслуги граждан, их трудовой вклад и индивидуальность пенсионных выплат. Слияние всех накопительных пенсионных фондов в Единый накопительный пенсионный фонд при правовом вакууме в области инвестиционной политики применительно к пенсионным активам дает основания полагать, что реформа казахстанского пенсионного законодательства не завершена.

Принципиальным положением новой пенсионной реформы также считается повышение женщинам пенсионного возраста с 2017 года до 63 лет, поэтапного установления единой возрастной планки для женщин и мужчин. Следует отметить, что с первого января по седьмое ноября, то есть всего за 11 месяцев 2014 года, в новый пенсионный закон уже семь раз вносились изменения и дополнения, что свидетельствует о недоработке и наличии серьезных претензий к новому законодательному акту. Некоторые из новшеств следует отнести к реформаторским. Так, были введены условно накопительные выплаты, выплачиваемые работодателями, но не являющиеся собственностью вкладчиков.



В результате двух последних реформ пенсионеры оказались условно разделены на три категории: вышедшие на пенсию до 1998 года по классической солидарной модели, лица, имеющие право на получение пенсии по солидарной модели и имеющие пенсионные накопления в ЕНПФ, и граждане, не имеющие общего трудового стажа на первое января 1998 года.

Пенсия первой группы складывается из основной пенсии по возрасту и базовой — единой для всех. Однако, по информации Правительства Казахстана, с первого июля 2017 года, по новой концепции, ее размер должен будет равняться 0,5 прожиточного минимума. За каждый год стажа сверх 10 лет пенсия увеличится на 2% от прожиточного минимума. Предполагается также проведение ежегодной индексации в соответствии с уровнем инфляции в стране.

Вторая группа пенсионеров, по вы-

сказанным официальным предложением, сможет рассчитывать на ежегодную индексацию с опережением уровня инфляции на два процента. Выплаты из ЕНПФ будут производиться соразмерно имеющимся накоплениям. Однако уже известно, что если сегодня одновременно вкладчик может получить не более 30 минимальных размеров пенсий, то с 2017 года этот предел собираются сократить до 12.

Что касается третьей группы, то эти пенсионеры смогут воспользоваться только своими пенсионными накоплениями. Однако в 2030 году планируется производить выплату минимальной гарантированной пенсии, если пенсия из ЕНПФ будет ниже минимума.

Следует отметить, что планы, озвученные сегодня, не подкреплены элементарными актуарными расчетами, именно поэтому вызывают большое недоверие. Все это указывает на серьезные просчеты в системе пенсионирования Республики Казахстан.

## References

1. Zhozhushvili N.N. Krizis globalizatsii i natsional'nye ekonomiki: slozhnye vzaimosvyazi [Globalization Crisis and National Economics: Difficult Interaction]. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik. Gumanitarnye nauki*, 2011, V. 1, No. 4.
2. [Sauran. Informatsionno-analiticheskii tsentr] [Sauran. Informational and Analytical Center]. URL: <http://cc-sauran.kz/rubriki/ekonomika/47>. (In Russ.)
3. Kazakhstan tozhe perezhiwaet krizis ipotechnogo kreditovaniya [Kazakhstan is also Surviving the Crisis of Mortgaging]. *NEWS.ru.com*. URL: [www.newsru.com](http://www.newsru.com).
4. Mezhdunarodnyi valyutnyi fond povysil prognoz rosta mirovoi ekonomiki [International Monetary Fund has Raised up the Forecast of the Growth of the World Economics]. *Vesti. Ekonomika*. URL: [www.vestifinance.ru/articles/38240](http://www.vestifinance.ru/articles/38240).
5. Nazarbaev: mirovoi krizis, vidimo, dostigaet dna [Nazarbaev: World Crisis is apparently Reaching its Bottom]. *Gazeta.Ru*, 2008, December, 24. URL: [http://www.gazeta.ru/news/business/2008/12/24/n\\_1311920.shtml](http://www.gazeta.ru/news/business/2008/12/24/n_1311920.shtml).
6. Khesus Uerta de Soto Vy upustili vozmozhnost' stat' stranoi nomer odin [Hesus Uerta de Soto: You have Missed the Opportunity to Become the Number One Country]. *Chastnyi Korrespondent*, 2008, November, 19. URL: <http://www.chaskor.ru/>
7. [TengriNews]. URL: [tengrinews.kz](http://tengrinews.kz).

**МЕЖИБОВСКАЯ Ирина Владимировна**, к. ю. н., доцент, профессор кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права Казахского Национального университета им. аль-Фараби. 050040, Республика Казахстан, г. Алматы, пр. аль-Фараби, 71. E-mail: [raya\\_m@mail.ru](mailto:raya_m@mail.ru)

**MEZHIBOVSKAYA Irina Vladimirovna**, Cand. Sc. Law, associate professor, professor of the Department of Civil Law, Civil Proceedings, and Labour Law of Al-Farabi Kazakh National University. 71, Al-Farabi Ave., 050040, Almaty, the Republic of Kazakhstan. E-mail: [raya\\_m@mail.ru](mailto:raya_m@mail.ru)

For citation: **I. V. Mezhibovskaya**. Reformation of the Defined Contribution Pension System of the Republic of Kazakhstan in the System of Modern Anti-Crisis Measures *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)*. 2014. pp. 91—94.



УДК 342.7(470) + 364(470)

Э. М. Филиппова

## ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО УРОВНЯ ЖИЗНИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

E. M. Filippova

## LEGAL GUARANTEES OF PROVISION OF ADEQUATE STANDARD OF LIVING IN THE RUSSIAN FEDERATION

*В статье рассматривается механизм юридических гарантий по обеспечению достойного уровня жизни. Анализируется юридический аспект понятия «достойный уровень жизни». Это право на достаточное питание или свободу от голода; аренду жилища; право быть свободным от нищеты и социальной изоляции. Из смысла статей закона о прожиточном минимуме можно вывести, что это право на минимум жизненных условий, который гарантирует государство. Проведен анализ международного законодательства, на основе которого неизбежно приходишь к выводу, что российское законодательство в вопросах социального обеспечения нуждается в скорейшей систематизации и введении новых актов. Однако при этом необходимо помнить, что международные акты не могут ухудшать сложившиеся в национальном законодательстве условия предоставления различных видов социального обеспечения. Сформулированы предложения о внесении изменений в действующее социальное законодательство, принять отдельный базовый закон о социальном обеспечении, установить минимальный социальный стандарт, минимальный потребительский бюджет.*

**Ключевые слова:** социальное государство, механизм юридических гарантий, достойный уровень жизни, национальное законодательство России.

*The article discusses the mechanism of legal guarantees to ensure adequate standard of living. The author analyzes legal aspect of adequate standard of living. Under the aforementioned term the author implies the right for adequate food or freedom from hunger; rental housing, as well as the right to be free from poverty and social exclusion. From the meaning of articles of the law on the subsistence minimum the author concludes that the right for minimum living conditions guaranteed by the state is implied.*

*The analysis of the international legislation is carried out on the basis of the author comes to the conclusion that the Russian legislation is in urgent need of systematization and introduction of new instruments in terms of social security. However, one should remember that international instruments can not worsen the existing conditions for the provision of various types of social security.*

*The author offers to amend the modification of the existing social legislation, as well as to introduce certain basic law on social security and to establish the minimum social standard and the minimum consumer budget.*

**Keywords:** social state, mechanism of legal guarantees, adequate standard of living, Russian national legislation.

Право на достойный уровень жизни человека выступает как важнейшая конституционная цель развития государства и как один из основных признаков социального государства. Социальное государство обязано создавать условия, обеспечивающие каждому достой-

ный уровень жизни и развития. Этот принцип закреплен и в Конституции РФ, ст. 7 которой провозглашает, что Россия является социальным государством и ее политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

95

Проблемы социального  
обеспечения...



Достойный уровень жизни характеризует безопасность гражданина в обществе и государстве, для обеспечения которой необходимо создание механизма защиты всей системы социальных прав и свобод человека и гражданина. Из-за необеспеченности социальной стороны жизнедеятельности людей, недостойного уровня их жизни деформируется вся структура прав и свобод человека, снижается политическая активность, возрастают политическая апатия и неверие в государство, далеко не всегда доступны индивидуальные юридические гарантии прав и свобод, которые, в свою очередь, обеспечивают безопасность человека в обществе и государстве.

Анализ положений, высказанных разными авторами, показывает, что осуществление прав человека в России связано с созданием для личности и государства оптимальной социально-правовой среды. Имеются в виду все правовые системы, регламентирующие правовой статус личности, деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления (с определением их значимости, границ использования, юридической силы и т. д.) [1, с. 494; 3].

Создание правового механизма регулирования и охраны безопасного и достойного существования человека и гражданина является наиважнейшей задачей социального государства.

Что же понимается под достойным уровнем жизни в Российской Федерации?

Государству отводится ведущая роль в создании гарантий безопасности в социальной сфере. Из обязанности государства обеспечить достойный уровень жизни выходят многие социальные права. Это право на достаточное питание или свободу от голода; аренду жилища; право быть свободным от нищеты и социальной изоляции. Из смысла статей закона о прожиточном минимуме можно вывести право на минимум жизненных условий, который гарантирует государство. В соответствии с этим государство обязано обеспечить каждому гражданину минимальный стандарт достойной жизни. Но что можно понимать под минимальным стандартом достойной жизни? Этот вопрос на сегодня открыт. Очевидным остается только тот факт, что у нас в государстве под достойным уровнем жизни понимается существование в рамках прожиточного минимума.

Современное российское законодательство не содержит таких правовых категорий, как «минимальный социальный

стандарт», «минимальный потребительский бюджет», а ориентируется только на прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда.

Анализируя национальное законодательство России о достойном уровне жизни, необходимо в первую очередь обратиться к международному законодательству. Наиболее значимой является Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.) [4], которая, кстати, так и не ратифицирована Российской Федерацией. В ней определяются основные общепризнанные социальные риски, виды социального обеспечения, а самое главное, что в Конвенции установлены базовые размеры видов социального обеспечения. По сути, данная Конвенция должна являться фундаментом национального законодательства в вопросах социального обеспечения.

По мнению М. В. Филипповой, виды обеспечения, рассматриваемой Конвенции полностью воспроизведены в российском законодательстве [6, с. 128—130], но с учетом нашей специфики.

М. Л. Захаровым и Э. Г. Тучковой обращено внимание на достаточно жесткие условия получения некоторых видов обеспечения по данной Конвенции, которые не восприняты российским законодательством, например:

— в отношении пособия по болезни — установление определенного стажа, необходимого для предотвращения злоупотреблений; ограничение продолжительности его выплаты 26 неделями в каждом случае заболевания; непредоставление пособия за первые 3 дня болезни;

— в отношении пособия по безработице — ограничение продолжительности его выплаты 26 неделями за 12-месячный период; непредоставление пособия за первые 7 дней каждого случая временной утраты заработка;

— в отношении пособия (пенсии, по нашей терминологии) по старости — установление для граждан обоего пола пенсионного возраста не выше 65 лет и даже более высокого возрастного предела с учетом работоспособности пожилых граждан; сокращение пенсии, основанной на системе страховых взносов, когда заработок пенсионера превышает определенную сумму;

— в отношении пособия по беременности и родам — установление стажа, необходимого для предотвращения злоупотребления; ограничение срока выплаты пособия 2 неделями;

— в отношении пособия (пенсии) по

инвалидности — установление 15-летнего стажа уплаты страховых взносов или работы по найму или 10-летнего стажа пребывания в стране; выплата пособия лишь при полной утрате способности к какому-либо труду;

— в отношении пособия по случаю потери кормильца — обеспечение только вдов и детей умершего, сокращение пособия работающим вдовам [2, с. 606—607].

Анализируя международное законодательство, неизбежно приходишь к выводу, что российское законодательство в вопросах социального обеспечения нуждается в скорейшей систематизации и введении новых актов. Однако при этом необходимо помнить, что международные акты не могут ухудшать сложившиеся в национальном законодательстве условия предоставления различных видов социального обеспечения. Так, например, в отношении пособия по беременности и родам женщинам в статье 48 Конвенции установлен узкий круг субъектов, имеющих право на пособие, российское национальное законодательство содержит расширенный перечень.

К сожалению, уже сейчас положения, ухудшающие условия предоставления социального обеспечения, отражены в действующем социальном законодательстве. С 1 января 2007 г. пособие по беременности и родам женщинам, имеющим страховой стаж менее 6 месяцев, выплачивается в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда, т. е., по сути, введена зависимость размера пособия от продолжительности страхового стажа, что явно не вписывается в концепцию повышения уровня обеспечения семей с детьми [5, с. 92—93]. Кроме того, изменился подход к порядку расчета среднего заработка для исчисления пособия по беременности и родам, а также временной нетрудоспособности. Заработок застрахованного стал браться за 2 года независимо от того, есть ли у него стаж. После введения данной нормы размеры пособий по беременности и родам, временной нетрудоспособности были сокращены на 50 процентов, и попали в круг ущемленных, прежде всего, молодые мамочки, не имеющие продолжительный страховой стаж. Представители ФСС, комментируя изменения в законодательстве, объясняли, что это нововведение было вызвано необходимостью пресечь злоупотребления со стороны граждан. Пресекая злоупотребления малой группы граждан (в основном из числа индивидуальных предпринимателей), наказали

большую часть населения молодых семей с детьми. А может, причина банальна, дефицит бюджета ФСС? Такой же подход к решению проблемы дефицита средств ПФР был применен и в новом пенсионном законодательстве. Весь механизм пенсионного обеспечения с 2015 года основан на стимуляции граждан к более позднему обращению за пенсионным обеспечением. Устанавливается повышенный стимулирующий пенсионный коэффициент к основной формуле за не обращение граждан за пенсией, ограничивается процент коэффициента к страховым отчислениям у работающих пенсионеров, все для того, чтобы сократить дефицит бюджета ПФР.

Специальный раздел Конвенции посвящен размерам пособий; наряду с конкретными нормами закрепляется важное принципиальное положение о том, что общая сумма пособия и любых других средств должна быть достаточной для поддержания здоровья и надлежащего материального положения семьи получателя. Размеры текущих периодических выплат пересматриваются в случае существенных изменений в общем уровне заработной платы, если такие изменения являются результатом существенных изменений в стоимости жизни [5, с. 94].

По мнению С. И. Кобзевой, нормы об исчислении размеров пособий изложены в Конвенции довольно сложно, статьи написаны неопределенно: например, для отдельных категорий получателей пособия исчисляются «в разумном соотношении с размером пособия типичного получателя». Такая неопределенность позволяет устанавливать уровень пенсионного обеспечения по усмотрению государства [5, с. 98].

Благодаря рассмотренным примерам невольно возникает вопрос, какова же причина того, что до настоящего времени Россия не ратифицирует такие международные акты, закрепляющие общепризнанные стандарты социального обеспечения, как Конвенция МОТ, прежде всего, Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения». Очевидно, ответ звучит так: Россия экономически еще не готова гарантировать населению, охваченному системой социального обеспечения, реализацию социальных прав на уровне международных стандартов.

На фоне сложившихся обстоятельств тем более необходимо повышать качество российского социального законодательства. В первую очередь следует создать основной общий акт, устанавливающий фундаментальный комплексный



подход ко всей системе социальной защиты и, прежде всего, социального обеспечения. В данном акте следует отразить весь механизм юридических гарантий, т. е. все принципы, цели, задачи социального обеспечения и социальной защиты. Кроме того, следует закрепить основные правовые категории, такие как социальная защита, социальное обеспечение, минимальный социальный стандарт, минимальный потребительский бюджет, а

также следует закрепить зависимость минимального социального стандарта от прожиточного минимума, установленного на территории субъекта Российской Федерации. Это позволит изменить подход к определению размера пособия по безработице, пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет, пособия по беременности и родам, а также временной нетрудоспособности. Возможно, стоит и подумать об изменении характеристик прожиточного минимума.

### References

1. Vitruk N.V. Osnovy teorii pravovogo polozheniya lichnosti v sotsialisticheskom obshchestve [Fundamentals of the Theory of Legal Status of a Person in a Socialistic Society]. Moscow. Nauka Publ., 1978. 229 p.
2. Zakharov M.L., Tuchkova E.G. Pravo sotsial'nogo obespecheniya Rossii [Right of Social Welfare in Russia]. Moscow. Volters Kluver Publ., 2005. 608 p.
3. Ivanov A.P. Garantii konstitutsionnykh prav i obyazannostei sovetских grazhdan [Guarantees of the Constitutional Rights and Duties of Soviet Citizens]. *Uchenye zapiski saratovskogo yuridicheskogo instituta*, 1968. Issue 17, p. 107-122.
4. Convention of the International Labour Organization No. 102 On minimum norms of social welfare as of 28.06.1952. URL: <http://base.garant.ru/2541190/#ixzz3L6LXmnkl>.
5. Kobzeva S.I. Istochniki prava sotsial'nogo obespecheniya Rossii [Sources of Right of Social Welfare in Russia]. Moscow. Prospekt Publ., 2009. 264 p.
6. Filippova M.V. Pravo sotsial'nogo obespecheniya [Right of Social Welfare]. Moscow. Yurist" Publ., 2006. 446 p.

**ФИЛИПОВА Эльвира Маисовна**, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, д. 76. E-mail: [Elvira\\_filippova@mail.ru](mailto:Elvira_filippova@mail.ru)

**FILIPPOVA Elvira Maisovna**, associate professor of the Department of Labour and Social Law of South Ural State University, Bld. 76, Lenin Ave., Chelyabinsk, 454080. E-mail: [Elvira\\_filippova@mail.ru](mailto:Elvira_filippova@mail.ru)

For citation: **E. M. Filippova**. Legal Guarantees of Provision of Adequate Standard of Living in the Russian Federation  
***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 95–98.***



А. М. Шафиков

## К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ГРАЖДАН, ПОДВЕРГШИХСЯ ВОЗДЕЙСТВИЮ РАДИАЦИИ В РЕЗУЛЬТАТЕ АВАРИИ НА ПО «МАЯК» И СБРОСОВ РАДИОАКТИВНЫХ ОТХОДОВ В Р. ТЕЧА

A. M. Shafikov

## TO THE QUESTION OF THE IMPROVEMENT OF THE LEGISLATION ON SOCIAL SECURITY OF CITIZENS EXPOSED TO RADIATION AS A RESULT OF 'MAYAK' ACCIDENT AND RADIOACTIVE WASTE DISPOSAL IN THE RIVER TECHA

*Статья посвящена проблеме социальной защиты граждан, пострадавших от деятельности ПО «Маяк» и аварии на этом предприятии. Преодоление последствий радиационных аварий является приоритетной задачей социально-экономического развития Российской Федерации. Целью данной статьи является анализ правовых вопросов социальной защиты и социального обеспечения граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на ПО «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в р. Теча, в том числе с использованием метода сравнительного правоведения. В работе сформулирован ряд предложений, направленных на совершенствование законодательства о социальной защите граждан, пострадавших от воздействия радиации.*

**Ключевые слова:** последствия радиационных аварий, сбросы радиоактивных отходов в р. Теча, социальная защита граждан, пострадавших от воздействия радиации.

*The article is devoted to the problem of social security of citizens suffered from the activity of Production Department 'Mayak' and 'Mayak' accident.*

*Overcoming the aftermaths of radioactive accidents is the top-priority task of the social and economical development of the Russian Federation. The aim of the article is to analyze the legal issues of social security and social welfare of citizens exposed to radiation as a result of 'Mayak' accident and radioactive waste disposal in the river Techa, in particular with the help of the method of comparative legal studies.*

*The author formulates a number of proposals aimed at the improvement of the legislation on social security of citizens suffered from radiation.*

**Keywords:** aftermaths of radiation accidents, radioactive waste disposal in the river Techa, social security of citizens suffered from radiation.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [2] к числу приоритетных направлений отнесено принятие мер по обеспечению безопасности и комфортности среды проживания человека и разработки механизмов поэтапного приведения экологической ситуации в населенных

пунктах в соответствие с нормативными требованиями.

Наиболее остро проблема обеспечения безопасных условий проживания стоит на территориях, подвергшихся воздействию радиации в результате крупных техногенных катастроф и деятельности предприятий атомной промышленности.





Результаты проведенных научных исследований, анализ законодательства, российской и международной практики позволяют сделать вывод, что облучение населения в результате аварии на ПО «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча характеризуются длительным комбинированным воздействием радиации. Защитные мероприятия в первые и последующие годы были направлены на минимизацию канцерогенных и генетических эффектов и включали оказание всех видов социальной, медицинской помощи пострадавшим, организацию переселения, диспансерного наблюдения, главным образом критических групп населения, долгосрочный мониторинг за состоянием отдельных органов и систем организма. Однако следует отметить, что защитные мероприятия не всегда были своевременно начаты, оптимальны и комплексны. Представляется, что для решения сложных проблем последствий радиационных аварий необходима оптимизация защитных мероприятий с учетом масштабов аварии, особенностей региона как географических, так и экономических, экологических и социальных. Защита должна проводиться по планам не только хорошо разработанным, но и отработанным (как на военных учениях) в тесном взаимодействии формирований Минздрава, МЧС, Минобороны, местных медицинских учреждений и носить комплексный характер.

Кроме того, необходим механизм распространения достоверной информации наряду с проведением обоснованных научных исследований.

В становлении и развитии советской и российской системы законодательства о социальной защите граждан, подвергшихся радиационному воздействию в результате «Маяковских» инцидентов и аварии, представляется возможным выделить 3 стадии деятельности государственных органов, которые также могут рассматриваться как этапы развития соответствующей нормативной базы: 1 этап — 1946—1957 гг. — осуществление мероприятий по строительству комплекса заводов по производству ядерного оружия и переработке ядерных отходов, отвод под «закрытые» объекты сельхозугодий, отселение населения в связи со строительством указанных объектов с выделением земельных участков, стройматериалов и единовременного безвозвратного денежного пособия в пределах стоимости изымаемый строений по их страховой оценке, запроектированный сброс радиоактивных отходов в реку

Теча; 2 этап — 1957—1990 гг. — осуществление мероприятий по ликвидации последствий аварии на ПО «Маяк» изданием в основном секретных нормативных правовых актов союзного, республиканского и регионального уровней; 3 этап — с 1990 года — издание законов, связанных с социальной защитой граждан, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, распространение действия «Чернобыльского» закона № 1244-1 от 15.05.1991 г. к гражданам, пострадавшим в период аварии на ПО «Маяк», принятие специальных законов прямого действия от 20.05.1993 г. № 4995-1 [3] и от 26.11.1998 г № 175-ФЗ и др.

Представляется необходимым дополнить список граждан, имеющих право на различные меры социальной защиты в соответствии ФЗ-175, следующими категориями:

— граждане, проживавшие в 1957—1962 гг. в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк», и получившие накопленную эффективную дозу облучения свыше 35 сЗв (бэр);

— граждане, проживавшие в 1957—1962 гг. в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк», и получившие накопленную эффективную дозу облучения свыше 7 сЗв (бэр), но не более 35 сЗв (бэр);

— дети первого, второго, третьего и последующих поколений граждан, указанных в статье 1 настоящего Закона, страдающие заболеваниями вследствие радиационного воздействия на их родителей (законодатель уже сделал некоторые шаги, в частности, Федеральным законом от 30.12.2012 № 329-ФЗ информация о состоянии здоровья и об изменениях состояния здоровья граждан, указанных в ст. 1 настоящего Федерального закона, и их потомков (в первом, во втором и в третьем поколении), подлежит включению в Национальный радиационно-эпидемиологический регистр в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

— дети, в том числе дети, чьи родители являлись ликвидаторами первого и второго периодов;

— дети, находившиеся в состоянии внутриутробного развития, родители которых проживали на территории ВУРС (аналогично п.1 ст 18 Чернобыльского закона);

— дети 1951—1959 годов рождения,



пострадавшие от аэрозольных выбросов в атмосферу короткоживущих радионуклидов (в основном йод-113) в начальный период работы завода № 817.

Предлагается выделить к предусмотренной следующей зоне загрязнения поймы реки Теча: зону обязательного медицинского контроля как территорию зоны радиационной аварии, на которой средняя, прогнозируемая для критической группы населения, эффективная доза облучения за период жизни (с момента аварии до 70 лет) при постоянном проживании и при отсутствии мер радиационной защиты может превысить 70 мЗв. Выделение подобной территории, на наш взгляд, решает следующие проблемы: будет признано, что все лица, проживающие на этой территории, получают за 70 лет жизни эффективную дозу, превышающую второй гигиенический норматив; в соответствии с законом «О радиационной безопасности населения» эта категория граждан имеет право на возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью; эти лица, безусловно, нуждаются в регулярном специализированном диспансерном обследовании; эта категория населения входит в группу облученных, которая включается в Национальный радиационно-эпидемиологический регистр, с целью выявления у них скрытой патологии или заболеваний на ранней стадии, формирования групп повышенного риска и своевременного оказания профилактической, лечебной и реабилитационной медицинской помощи.

Кроме национального законодательства, нормы, касающиеся охраны природы от радиоактивного загрязнения,

содержатся и в международном праве окружающей среды. Так, Объединенная конвенция о безопасности обращения с отработавшим топливом и о безопасности обращения с радиоактивными отходами (Вена, 1997) [4] обязывает стороны-участницы поддерживать образование радиоактивных отходов на минимальном, практически достижимом уровне (ст. 11, п. ii); запрещает возлагать чрезмерное бремя на будущие поколения (ст. 11, п. vii). Кроме того, некоторые международные соглашения целиком посвящены охране мирового океана от различного рода загрязнений, в том числе и радиоактивного, и поэтому запрещают сбросы радиоактивных отходов в гидросферу Земли. Конвенция по охране морского пространства Северо-Восточной Атлантики, открытая к подписанию 22 сентября 1992 г. [1], содержит запрет сброса радиоактивных отходов в эту часть океана. Представляется, что Российской Федерации необходимо подписать указанную конвенцию. Конвенция по предотвращению загрязнения моря сбросами отходов и других материалов (Москва — Вашингтон — Лондон — Мехико, 29 декабря 1972 г.) [5, с. 540] также не допускает сброса в море радиоактивных отходов (ст. 1, п. а). Российская Федерация является участницей этой конвенции. Указанный документ является особенно актуальным и должен иметь прямое применение, так как жидкие радиоактивные отходы, образующиеся от деятельности ФГУП ПО «Маяк», в конечном итоге поступают в мировой океан через речную сеть: Теча — Исеть — Тобол — Обь.

## References

1. Convention on the Protection of Marine Space of North-Eastern Atlantics as of 22.09.1992. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901916570>.
2. Decision of the Government of the Russian Federation as of 17.11.2008 No. 1662-r On the concept of long-term social and economic development of the Russian Federation till 2020. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2008, No. 47, Art. 5489. (In Russ.)
3. Law of the Russian Federation as of 20.05.1993 No. 4995-1 On social protection of citizens exposed to radiation as a result of the 'Mayak' accident in 1957 and the Techa accident. *Vedomosti S"ezda narodnykh deputatov i Verkhovnogo Soveta Rossiiskoi Federatsii*, 1993, No. 25, Art. 901. (In Russ.)
4. Byulleten' Programmy «Yadernaya i radiatsionnaya bezopasnost'» [Bulletin of the Program 'Nuclear and Radiation Protection']. Moscow, 1999, No. 7-8.
5. Sbornik deistvuyushchikh dogovorov, soglashenii i konventsii, zaklyuchennykh s inostrannymi gosudarstvami [Collection of the Agreements in Force and Conventions Signed with the Foreign States]. Moscow, 1978, Issue XXXII.



**ШАФИКОВ Адис Мавлютбаевич**, старший преподаватель кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, д. 76. E-mail: adis86@list.ru

**SHAFIKOV Adis Mavliutbaevich**, senior lecturer of the Department of Labour and Social Law of South Ural state University, 76, Lenin Ave., 454080, Chelyabinsk. E-mail: adis86@list.ru

For citation: **A. M. Shafikov**. To the Question of the Improvement of the Legislation on Social Security of Citizens Exposed to Radiation as a Result of 'Mayak' Accident and Radioactive Waste Disposal in the River Techa  
***Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 99–102.***



## **ТРЕБОВАНИЯ К СТАТЬЯМ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ К ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ПРОБЛЕМЫ ПРАВА»**

**Объем статьи** не должен превышать 40 тыс. знаков, включая пробелы, и не может быть меньше 5 страниц. Статья набирается в текстовом редакторе Microsoft Word в формате \*.rtf шрифтом Times New Roman, размером 14 пунктов, в полуторном интервале. Отступ красной строки: в тексте — 10 мм, в затекстовых примечаниях (концевых сносках) отступы и выступы строк не ставятся. Точное количество знаков можно определить через меню текстового редактора Microsoft Word (Сервис — Статистика — Учитывать все сноски).

Параметры документа: верхнее и нижнее поле — 20 мм, правое — 15 мм, левое — 30 мм.

В начале статьи помещаются: инициалы и фамилия автора (авторов), название статьи, аннотация на русском языке объемом не менее 700 знаков или 10 строк, ниже отдельной строкой — ключевые слова. Ключевые слова приводятся в именительном падеже в количестве до десяти слов. Инициалы и фамилия автора (авторов) дублируются транслитерацией, название статьи должно быть переведено на английский язык.

В конце статьи перед данными об авторе должна быть надпись «Статья публикуется впервые», ставится дата и авторучкой подпись автора (авторов). При пересылке статьи электронной почтой подпись автора сканируется в черно-белом режиме, сохраняется в формате \*.tif или \*.jpg и вставляется в документ ниже затекстовых сносок.

**Обязательно для заполнения:** в конце статьи (в одном файле) на русском языке помещаются сведения об авторе (авторах) — полностью имя, отчество, фамилия, затем ученая степень, ученое звание, должность, кафедра, вуз (или организация, в которой работает автор); рабочий адрес вуза или организации (полные — включая название, город и страну — адресные сведения вместе с почтовым индексом, указывать правильное полное название организации, желательно — его официально принятый английский вариант), электронный адрес и контактные телефоны.

### **Библиографические ссылки**

При подготовке рукописи автору рекомендуется использовать ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления» (Полный текст ГОСТ Р размещен на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии).

В редакцию журнала статья передается качественно по электронной почте одним файлом (название файла — фамилия автора). Тема электронного письма: Проблемы права.

Отправляемая статья должна быть вычитана автором; устранены все грамматические, пунктуационные, синтаксические ошибки, неточности; выверены все юридические и научные термины. За ошибки и неточности научного и фактического характера ответственность несет автор (авторы) статьи.

Поступившие в редакцию материалы возврату не подлежат.

Плата с аспирантов за публикацию рукописей не взимается.



## **REQUIREMENTS TO THE ARTICLES TO BE PUBLISHED IN MAGAZINE “PROBLEMS OF LAW”**

**The article should** not exceed 40 000 characters including whitespaces and may not be less than 5 pages. The article should be composed in Microsoft Word in \*.rtf format using Times New Roman font, size 14, 1.5 line spacing. Indents: 10 mm (in text), no indents and hanging indents in endnotes. To calculate the characters, use Microsoft Word menu (Tools — Statistics — Include footnotes and endnotes).

Document parameters: 20 mm top margin and bottom margin, 15 mm right margin, 30 mm left margin.

Please state the following in the beginning of the article: initials and last name of the author (authors), the title of the article, annotation in Russian (not less than 700 characters or 10 lines), and the keywords on the next line. The number of keywords should not exceed 10. The initials and the last name of the author (authors) should also be transliterated. The title of the article should be translated into English.

Please include the phrase “The article is published for the first time”, date and signature of the author (authors) in the end of the article. If you send the article via email, please scan the signature in black and white mode, save it in \*.tiff or \*.jpg and insert it into the document after the endnotes.

**Required information:** Information about the author (authors) in Russian at the end of the article (in the same file) — first name, patronymic, last name, academic degree, academic rank, post, department, university (or organization where the author is employed); address of the university or the organization (full address, including city and country, post-code/ ZIP code, full name of the organization including its official English version), email, and phone.

### **References**

Please use GOST P 7.0.5-2008 «System of standards on information, librarianship and publishing». Reference. General requirements and compilation rules” (Full text of ГОСТ P see at the Federal Agency on Technical Regulation and Metrology official web page).

Please submit the article via email in a single file (file should be named by the author’s last name). Subject of the email: “Problems of Law”.

The article should be proofread by the author. Please remove all grammar, punctuation and syntax errors and inaccuracies; re-check all legal and scientific terms. The responsibility for the scientific and factual errors is taken by the author (authors) of the article.

The articles submitted to the editors office will not be returned.

Материалы к публикации отправлять по адресу: E-mail: **urvest@mail.ru**  
в редакцию журнала «Проблемы права»  
или по почте по адресу:  
**Россия, 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д. 76,  
Издательский центр.**

*Издатель: ООО «Южно-Уральский юридический вестник»  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 76. Издательский центр ЮУрГУ.*

*Отпечатано в типографии Издательского центра ЮУрГУ.*

*Формат 70×108<sup>1/16</sup>.*

*9,1 усл. печ. л.*

*Тираж 300 экз.*

*Заказ 586/644.*

*Подписано в печать 19.12.2014 г.*

*Цена свободная.*