

Министерство образования науки и Российской Федерации  
Филиал федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный  
университет (национальный исследовательский университет)» (НИУ)  
в г. Златоусте  
Факультет «Сервиса, экономики и права»  
Кафедра «Экономика и право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Рецензент, зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_/ Гусева Т.И./  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПОНЯТИЯ И СТОРОНЫ»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 40.03.01.2021.056 ВКР

Руководитель работы,  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_/Терегулова А.А./  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Нормоконтролер,  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_/Терегулова А.А./  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Автор работы  
студент группы ФСЭиП-551  
\_\_\_\_\_/Калужин В.А./  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Златоуст 2021 г.

Министерство образования науки и Российской Федерации  
Филиал федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный  
университет (национальный исследовательский университет)» (НИУ)  
в г. Златоусте  
Факультет «Сервиса, экономики и права»  
Кафедра «Экономика и право»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ /Т.И. Гусева/  
«\_\_»  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

### З А Д А Н И Е

на выпускную квалификационную работу студента

Калужина Виктора Андреевича

Группа ФСЭиП-551

1 Тема работы: «Трудовые отношения: понятия и стороны» от 26 апреля 2021 г. № 714-13/12

2 Срок сдачи студентом законченной работы 14 июня 2021 г.

3 Исходные данные к работе:

Трудовой кодекс Российской Федерации, нормативно-правовые акты; учебники по гражданскому праву для высших учебных заведений (под ред. Яркова, Треушникова, Осиповой), статьи из периодических изданий, журналов «Гражданское право», «Правоведение», «Российской газете».

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

Характеристика, понятия и стороны трудовых отношений. Основные права и обязанности работников и их представителей. Основные права и обязанности работодателей и их представителей.

5 Дата выдачи задания «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель \_\_\_\_\_ /А.А. Терегулова/

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_ /В.А. Калужин/

## 6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Составление плана работы и согласование его с руководителем	До 03.05.2021
Написание и представление первой главы	03.05.2021г. – 15.05.21г.
Написание и представление второй и третьей глав	11.05.2021г. – 18.05.21г.
Переработка (доработка) работы в соответствии с замечаниями	18.05.2021г. – 26.05.21г.
Нормоконтроль 1	26.05.2021г. – 05.06.21г.
Нормоконтроль 2	05.06.2021г. – 13.06.21г.
Подготовка тезисов доклада до защиты и предварительная защита	14.06.2021г. – 22.06.21г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /Т.И. Гусева/

Руководитель работы \_\_\_\_\_ /А.А. Терегулова/

Студент \_\_\_\_\_ /В.А. Калужин/

## Содержание

### Содержание:

	Стр.
Введение	3
Глава 1. Трудовые правоотношения: общая характеристика	8
1.1. Понятия и основные черты трудовых правоотношений	8
1.2. Основания возникновения трудовых правоотношений	18
Глава 2. Стороны трудовых правоотношений	29
2.1. Работники и их представители как стороны трудовых правоотношений, основные права и обязанности	29
2.2. Работодатели и их представители как стороны трудовых правоотношений, основные права и обязанности	42
Заключение	53
Библиографический список	55
Приложения	61

## Введение

**Актуальность и новизна темы.** Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и признает правоотношением урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого правоотношения в сфере трудового права - урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников, т.е. это юридическая связь субъектов трудового права.

Трудовые правоотношения - результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, т.е. сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие - юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

Трудовые правоотношения являются центральным (основным) элементом системы и определяют характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль.

В науке трудового права уделяется внимание изучению трудового правоотношения и его понятию. Обычно трудовое правоотношение определяют как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект - работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект - работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и

качеством труда.

Встречаются позиции ученых, отстаивающих самостоятельность правоотношения по материальной ответственности работников и работодателей как связанного с трудовыми правоотношениями. Попытки разрушить эту целостность, выхватить из неразрывного комплекса отдельные сочетания прав и обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений (по дисциплинарной или материальной ответственности), а приводят к «расщеплению» единого сложного трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение не является некой абстракцией, в реальной жизни трудовые правоотношения имеют вполне конкретное воплощение. В конкретном случае у каждого гражданина (физического лица), заключившего трудовой договор, возникает индивидуальное трудовое правоотношение с определенным работодателем, что связано с трудовой деятельностью. Однако нужно иметь в виду, что трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторский договор и др.). Впервые в ТК (ст. 15) закреплено определение трудового отношения, позволяющее отграничить его от смежных правоотношений, возникающих из указанных договоров гражданского права.

В определении трудового отношения устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции за плату с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, под руководством работодателя, обеспечивающего необходимые условия и оплату труда работника. Можно сказать, что объектом регулирования в данном случае является живой труд, его условия и оплата труда.

В свете остроты проблемы актуальность темы особенности трудовых правоотношений как стержневых элементов всей системы трудового права сомнений не вызывает. Раскрытие и детальное рассмотрение всех элементов трудовых правоотношений является целью данной дипломной работы.

**Объектом** исследования являются правоотношения в сфере труда.

**Предметом** исследования выступают трудовые правоотношения.

**Цель работы** заключается в выявлении и анализе особенностей трудовых правоотношений.

Исходя из поставленной цели, можно выделить следующие задачи:

- определить понятие и основные черты трудовых правоотношений;
- выявить отличие трудовых правоотношений от гражданских правоотношений в сфере труда;
- проанализировать основания возникновения трудовых правоотношений;
- рассмотреть стороны трудовых правоотношений.

**Историковедческий анализ** историография проблематики трудовых правоотношений была исследована нами в работах таких авторов, как Бегичев Б.К., Гинцбург Л.Я.<sup>1</sup> и других авторов.

**Степень изученности проблемы.** Тема трудовых правоотношений является исследованной, но не достаточно глубоко. При анализе данной темы, нами были исследованы источники и литература, относящиеся в той или иной мере к проблеме трудовых правоотношений.

Вопрос о свойствах трудовых отношений отражается в работе А.Т. Барабаш<sup>2</sup>. Проблема возникновения трудовых правоотношений исследована в работах таких авторов, как Э.Н. Бондаренко, Ф.Н. Михайлова, И.Д. Еналеева и других<sup>3</sup>.

Нормативной базой исследования стали нормы Трудового Кодекса Российской Федерации, нормы договоров, иных нормативно – правовых актов.

---

<sup>1</sup> Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность российских граждан. - М., 1972., Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 2010.

<sup>2</sup> Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2018. № 12.

<sup>3</sup> Бондаренко Э.Н. Возникновение трудовых правоотношений // Журнал Российского права №1 2017., Михайлова Ф.Н. Трудовое право: Учебник для вузов. 2-е издание переработанное и дополненное – М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2017. – 471с., Трудовое право: Спецвыпуск. Справочник работодателя. № 7-8 / Еналеева И.Д., Мизюн Н.В.. - М.; Интел-Синтез, 2017. - 224 с.

В работе «Трудовые правоотношения» Л.Н. Анисимова делается уклон на то, что право, упорядочивая общественные отношения, стабилизируя, развития и изменяя, придает им новое свойство, они становятся юридически значимыми, то есть, они регулируются государством. Также Л.Н. Анисимов, очень интересно рассматривает проблемы стабилизации трудовых отношений, так как это имеет, значимую роль при реализации право на труд<sup>1</sup>.

Каждое трудовое правоотношение, - отмечает профессор В.Н. Толкунова, - характеризуется едиными для него субъектами, содержанием и основанием возникновения, определяющим в целом его самостоятельность в системе правоотношений.

В своих работах автор также указывает на то, что трудовые правоотношения нужно уметь отличать от других правоотношений связанных с трудом. Так как отношения, возникающие в сфере труда, имеют большое значение для сторон, заключивших соглашение, договор, контракт и т.д.<sup>2</sup>

Таким образом, в современной юридической науке тема: особенности трудовых правоотношений, нуждается в более тщательном исследовании, так как она не является предметом специального изучения.

**Методология.** Основой исследования явилась общая теория познания и диалектический метод, с помощью которых были определены источники возникновения, механизм развития трудовых правоотношений. В работе использовались фундаментальный, логический и сравнительный анализ, обобщение и системный подход к анализу трудовых правоотношений, методы формальной логики, сравнительно-правовой метод, что способствовало возможности более объективно передать всю суть вопроса.

Принципы историзма и объективности обеспечивают реалистическое изучение проблемы трудовых правоотношений во всей их полноте, а

---

<sup>1</sup> Анисимов Л.Н. Трудовые правоотношения // Журнал Российского права №1 2017. – с. 15-21.

<sup>2</sup> Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Проспект, 2018. – С.60-64.

диалектический метод познания позволяет выявить характер трудовых правоотношений.

**Практическая значимость.** Данная дипломная работа может быть использована в качестве учебного пособия для лиц, вступающих в трудовые правоотношения. Также результаты исследования могут быть использованы для будущих исследований проблематики трудовых правоотношений.

**Источниковая база.** Трудовой кодекс РФ, вступивший в действие с 01 февраля 2002г. ставит своей задачей создание правовых возможностей более свободно регулировать трудовые отношения, установление правовых гарантий для обеих сторон этих отношений. Он является главным источником при рассмотрении особенностей трудовых правоотношений. Законоположения ТК РФ распространяются на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно-правовой структуры.

Трудовой кодекс РФ решает задачу создания гражданам благоприятных условий для проявления ими своих способностей к труду и обеспечения социальной защиты.

Федеральные законы Российской Федерации, выступают главными источниками при рассмотрении оснований возникновения трудовых правоотношений, основных прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений при определённых условиях труда.

**Структура работы.** Исходя из поставленных цели и задач, работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

## Глава 1. Трудовые правоотношения: общая характеристика

### 1.1. Понятие и основные черты трудовых правоотношений

При исследовании вопроса понятия трудовых правоотношений, нами были исследованы работы многих авторов, вследствие чего, нами было выяснено, что разные авторы немного по-разному трактуют данное понятие, хотя в целом общий смысл того, что трудовые правоотношения - результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда, остается во всех определениях.

Приведем некоторые из определений. Так, Скобелкин В.Н. утверждает, что трудовые правоотношения являются центральным (основным) элементом системы и определяют характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль<sup>1</sup>.

По мнению, Анисимова Л.Н., трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором<sup>2</sup>.

Трудовое правоотношение обладает определенными, присущими ему признаками<sup>3</sup> рассмотрим их подробнее:

**Субъектный состав.** В условиях коллективного (кооперативного) труда работников в организации (на предприятии) возникают различные

---

<sup>1</sup> Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 2018. – С. 15.

<sup>2</sup> Анисимов Л.Н. Трудовые правоотношения // Журнал Российского права №1 2017. – с. 17.

<sup>3</sup> Трудовое право: Учеб. пособие для вузов/ Айман Т. О.- М.: Инфра-М, 2016.

общественные отношения, которые регулируются такими социальными нормами, как традиции, обычаи, нормы морали, устава (положения) об общественных объединениях и др. В отличие от этих общественных отношений трудовое, урегулированное нормами трудового права, представляет собой юридическое отношение по применению труда гражданина в качестве работника.

Последнему противостоит юридическое либо физическое лицо - организация, индивидуальный предприниматель, гражданин в качестве работодателя, использующие труд работника. Таким образом, субъектами трудового отношения, исходя из вышеуказанного определения, выступают: работник и работодатель.

**Сложный состав прав и обязанностей его субъектов.** Сложность эта проявляется следующим образом. Во-первых, каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как уполномоченное лицо; кроме того, каждый из них несет перед другим не одну, а несколько обязанностей. И во-вторых, по одним обязанностям работодателя он несет ответственность сам, по другим - ответственность может наступить у руководителя (директора, администрации), выступающего от имени работодателя в качестве органа управления (например, за неправомерное увольнение работника). По некоторым обязанностям могут нести ответственность они оба, но разную. Так у работодателя материальная ответственность наступает в связи с возмещением вреда, причиненного здоровью работника, а руководитель (директор) может быть привлечен к дисциплинарной ответственности из-за несчастного случая, произошедшего с работником на производстве.

**Неразрывная целостность.** Исходя из того, что обязанностям одного субъекта правоотношения соответствуют права другого, и наоборот, очевидно, что трудовому правоотношению присущ комплекс взаимных прав и обязанностей. Данная особенность связана с другой особенностью трудового правоотношения: оно охватывает весь комплекс взаимных прав и

обязанностей субъектов в неразрывном единстве, то есть, несмотря на сложный состав прав и обязанностей, является единым правоотношением.

Попытки разрушить эту целостность, то есть выхватить из неразрывного комплекса отдельные сочетания прав и обязанностей, не свидетельствует о появлении новых видов правоотношений (по дисциплинарной или материальной ответственности), а приводят к “расщеплению” единого сложного трудового правоотношения. Так, правовое регулирование трудовой дисциплины не образует самостоятельного правоотношения, а представляет собой регулирование способа исполнения трудовой обязанности работником. При этом работодатель, наделенный дисциплинарной властью, вправе применить меры, направленные на поддержание исполнения работником указанной обязанности, вплоть до привлечения его к дисциплинарной ответственности при виновном невыполнении либо ненадлежащем выполнении трудовой обязанности (совершение работником дисциплинарного проступка). Иначе говоря, общим понятием обязанности охватывается и обязанность отвечать за свои поступки.

**Длящийся характер.** В трудовом правоотношении права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически или периодически путем совершения тех действий, которые необходимы, в установленное рабочее время (рабочий день, смену, неделю, месяц и т.п.). Выполнение трудовой функции работником при соблюдении правил внутреннего распорядка по истечении определенного времени (две недели либо один месяц) вызывает ответные действия другого субъекта. Возникает право работника на получение оплаты за его труд и обязанность работодателя выплатить соответствующую заработную плату. Это не означает постоянного появления новых “видов” правоотношений, а свидетельствует о длящемся характере единого трудового правоотношения и постоянной реализации прав и обязанностей его субъектов.

**Личный характер прав и обязанностей работника.** Работник обязан только своим трудом участвовать в производственной или иной деятельности работодателя. У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручить свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.).<sup>1</sup>

В рамках работы представляется необходимым рассмотреть вопрос разграничения трудовых и сходных с ними гражданских правоотношений.

Гражданское право регулирует отношения основополагающие в жизни общества – отношения граждан и организаций, правовое положение участников гражданского оборота, основание возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников. Участниками регулируемых гражданским правом отношений выступают граждане и юридические лица, в этих отношениях могут участвовать также государство и его органы, органы местного самоуправления.<sup>2</sup>

Предметом гражданского права являются имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения.

Рассмотрим гражданско-правовые договоры для сравнения с трудовым договором.<sup>3</sup>

В гражданских правоотношениях договором выступает соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Он возникает в результате выражения воли двух или более лиц. Волеизлияние указанных лиц должно быть согласованным. Однако договором является не любое соглашение лиц, а

---

<sup>1</sup> Желтов О.Б. Трудовое право, М.:Флинта, 2017. - . 384.

<sup>2</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1)» от 30.11.1994 №51-ФЗ, в редакции от 26.06.2019.

<sup>3</sup> Гражданское право: Учебник. Смоленский М.А. Издатель –Феникс, 2017. – 347.

только такое, которое специально направленно на то, чтобы вызвать юридические последствия, т.е. на возникновение, регулирование, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей.

По договору **поставки** поставщик – продавец, осуществляющий предпринимательскую деятельность, обязуется передать в установленный срок (сроки) производимый или закупаемый им товар покупателю для использования в предпринимательской деятельности или иных целях не связанных с личным, семейным, домашним и иным подобным употреблением (Приложение 1).

В соответствии со статьей 784 ГК РФ **перевозка** грузов, пассажиров и багажа осуществляется на основании договора перевозки.

Общие условия перевозки определяются транспортными уставами и кодексами, иными законами и издаваемыми в соответствии с ними правилами.

Условия перевозки грузов, пассажиров и багажа отдельными видами транспорта, а также ответственность сторон по этим перевозкам определяются соглашением сторон, если Гражданским Кодексом РФ, транспортными уставами и кодексами, иными законами и издаваемыми в соответствии с ними правилами не установлено иное.

По договору **строительного подряда** подрядчик обязуется в установленный договором срок построить по заданию заказчика определенный объект либо выполнить иные строительные работы, а заказчик обязуется создать подрядчику необходимые условия для выполнения работ, принять их результат и уплатить обусловленную цену.

Договор строительного подряда заключается на строительство или реконструкцию предприятия, здания (в том числе жилого дома), сооружения или иного объекта, а также на выполнение монтажных, пусконаладочных и иных неразрывно связанных со строящимся объектом работ. Правила о договоре строительного подряда применяются также к работам по

капитальному ремонту зданий и сооружений, если иное не предусмотрено договором.

В случаях, предусмотренных договором, подрядчик принимает на себя обязанность обеспечить эксплуатацию объекта после его принятия заказчиком в течение указанного в договоре срока.

По договору бытового подряда подрядчик, осуществляющий соответствующую предпринимательскую деятельность, обязуется выполнить по заданию гражданина (заказчика) определенную работу, предназначенную удовлетворять бытовые или другие личные потребности заказчика, а заказчик обязуется принять и оплатить работу.

Договор бытового подряда является публичным договором.

К отношениям по договору бытового подряда, не урегулированным Гражданским Кодексом РФ, применяются законы о защите прав потребителей и иные правовые акты, принятые в соответствии с ними.

Договор возмездного оказания услуг регулирует отношения, связанные с понятием услуги в более узком смысле, чем услуги, оказываемые по договорам подряда, перевозки, транспортной экспедиции, банковского вклада, поручения, комиссии. По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги в виде совершения определенных действий или осуществления определенной деятельности, а заказчик принимает на себя обязанность оплатить эти услуги.

Таковыми услугами являются услуги связи, медицинские, ветеринарные, аудиторские, консультационные, информационные услуги, услуги по обучению, туристическому обслуживанию и иные.

Рассматривая предмет гражданского права можно сказать, что общественные отношения, входящие в предмет гражданского права близко примыкают к трудовым отношениям, базируются на трудовом договоре (контракте). Это отношения по выполнению договора второго подряда, поручения, литературного заказа и т.п. Указанным отношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основанного на договорных началах,

носят возмездный характер. Однако между ними имеются и существенные различия, обуславливающие их различную отраслевую принадлежность.<sup>1</sup>

Предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает общественный труд, продукт труда.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязан лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (см. приложение 2).

В отличие от трудового договора в гражданско-правовом договоре сторонами являются заказчик и исполнитель. При заключении гражданско-правового договора, работник не включается в состав трудового коллектива и не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; на него не распространяется обязанность выполнять меру труда, соблюдать режим работы организации. Иначе говоря, трудовое задание он не выполняет по своему усмотрению и на свой риск.

В свою очередь заказчик, другая сторона гражданско-правового договора, не несет ответственности за исполнителя.

Следовательно, каждый гражданин может реализовать свои способности к труду, в том числе при вступлении в гражданские правоотношения и заключении следующих гражданско-правовых договоров: договор строительного подряда; договор возмездного оказания услуг; договор перевозки; договор поставки товаров и т.д.

---

<sup>1</sup> Гув А.А. Гражданское право. Учебник. Издательство Экзамен, 2018. – 320.

При выявлении отличия трудовых правоотношений от гражданских рассмотрим метод гражданских правоотношений.<sup>1</sup>

Метод гражданско-правовых отношений – способ воздействия на общественные отношения, которые является дозволительным, характеризующийся наделением субъектов на началах их юридического равенства, способностью правообладания, диспозитивностью и инициативой, обеспечивает установление правоотношений на основе правовой и имущественной самостоятельности сторон. Отсюда вытекают характерные черты, специфика этого метода:

равенство участников гражданско-правовых отношений означает равные основания возникновения, изменения и прекращения субъективных гражданских прав у их носителя не зависимо от социального и материального неравенства, от организационно-властной зависимости друг от друга, а также равными основаниями ответственности за гражданские правоотношения. Речь идет о равенстве общего правового положения участников гражданских правоотношений;

автономия всех участников гражданско-правовых отношений означает способность лица и имеющиеся у него (предоставленную государством) возможность самостоятельно и свободно формировать и проявлять свою волю;

диспозитивность в гражданских правоотношениях проявляется двояко. С одной стороны, в гражданском праве много диспозитивных норм, с другой гражданское право предоставляет субъектам более или менее широкую возможность осуществления принадлежащих им прав по их усмотрению за пределами диспозитивных норм. У граждан эта возможность весьма широка, они свободно пользуются своими субъективными правами и возможностями.

У юридических лиц эта свобода не должна вступать в противоречие со стоящими перед ними задачами.

---

<sup>1</sup> Гражданское право: Учебник. Смоленский М.А. Издатель –Феникс, 2018. – 347.

Если рассматривать общее в методе гражданских и трудовых правоотношений можно сказать, что они схожи по некоторым способам регулирования общественных отношений также, как и в гражданском праве, в трудовом приветствуют договорное регулирование складывающихся отношений, то есть отношения строятся на договорных началах. Также в тех и других отношениях преобладают равноправие сторон при заключении договоров.

Если говорить об отличии трудового метода от гражданского, главное нужно отметить здесь то, что в трудовом методе специфичным является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования труда. Так как единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, единых основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей (администрации), в общих положениях трудового кодекса РФ и нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию РФ и на всех работников, где бы и кем бы они не работали.

Дифференциация основывается на единстве трудового права и выражается в установлении особых условий труда для отдельных категорий работников.

Отличие метода трудового правоотношения от гражданского также проявляется в сочетании способов правового регулирования труда. Это сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования. В гражданском праве преобладающим является метод преимущественно дозволительный. Важно здесь отметить то, что гражданское право рассматривает стороны как равноправные не подчиненные друг другу. В отличие от него в трудовом праве присутствует, но не преобладает императивный метод регулирования складывающихся отношений.

В гражданском праве стороны соглашения договора могут уступить друг другу при установлении, каких либо условий в этом договоре. А в

трудовом праве одна сторона имеет право принять условия труда, а может и отказаться вообще от заключения трудового договора. Таким образом, если работник заключил трудовой договор с работодателем, он должен принять условия, которые предусмотрены законодательством или правилами внутреннего распорядка.

Так, метод правового регулирования гражданских правоотношений, проявляется в следующих способах, воздействующих на эти правоотношения: способ воздействия на общественные отношения, которые являются дозволительным. Также немало важное место занимает равенство участников гражданско-правовых отношений, также автономия воли и имущественная самостоятельность. Эти методы правового регулирования гражданско-правовых правоотношений, являются значимыми при реализации права на труд.<sup>1</sup>

## **1.2. Основания возникновения трудовых правоотношений**

Исходя из ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом<sup>2</sup>.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;

---

<sup>1</sup> Гражданское право: под ред. Рассолова М.М. Зеленского В.В. изд. Юнити-2019.-340

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. в ред. от 01.04.2019 г. № 197-ФЗ (изм. внесены Федеральным законом от 01.04.2019 г. № 48-ФЗ)// Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3, 01.04.2019

- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

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

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается<sup>1</sup>.

В рамках настоящей главы отдельный интерес представляет рассмотрение вопроса о возникновении трудовых отношений по специальным основаниям.

Акционерным обществом (далее - общество) признается коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на определенное число акций, удостоверяющих обязательственные права участников общества (акционеров) по отношению к обществу.

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества избираются общим собранием акционеров в порядке, предусмотренном Федеральным законом и уставом общества, на срок до следующего годового общего собрания акционеров. Если годовое общее собрание акционеров не было проведено в сроки, установленные пунктом 1 статьи 47 Федерального закона «Об акционерных обществах», полномочия совета директоров (наблюдательного совета), общества прекращаются, за исключением полномочий по подготовке, созыву и проведению годового общего собрания акционеров.

---

<sup>1</sup> Куренной А.М. Трудовое право России: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект. 2016. С. 101

Лица, избранные в состав совета директоров (наблюдательного совета) общества, могут переизбираться неограниченное число раз.

По решению общего собрания акционеров, полномочия всех членов совета директоров (наблюдательного совета) общества могут быть прекращены досрочно.

Избрание членов совета директоров (наблюдательного совета) общества, создаваемого путем реорганизации, осуществляется с учетом особенностей, предусмотренных главой II ФЗ «Об акционерных обществах»

Членом совета директоров (наблюдательного совета) общества может быть только физическое лицо. Член совета директоров (наблюдательного совета) общества может не быть акционером общества.

Члены коллегиального исполнительного органа общества не могут составлять более одной четвертой состава совета директоров (наблюдательного совета) общества. Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа, не может быть одновременно председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Требования, предъявляемые к лицам, избираемым в состав совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества, могут устанавливаться уставом акционерного общества или внутренним документом, утвержденным общим собранием акционеров.

Количественный состав совета директоров (наблюдательного совета) общества определяется уставом общества или решением общего собрания акционеров, но не может быть менее чем пять членов.

Для общества с числом акционеров - владельцев голосующих акций общества более одной тысячи количественный состав совета директоров (наблюдательного совета) общества не может быть менее семи членов, а для общества с числом акционеров - владельцев голосующих акций общества более десяти тысяч - менее девяти членов.

Выборы членов совета директоров (наблюдательного совета) общества осуществляются кумулятивным голосованием.

При кумулятивном голосовании число голосов, принадлежащих каждому акционеру, умножается на число лиц, которые должны быть избраны в совет директоров (наблюдательный совет) общества, и акционер вправе отдать полученные таким образом голоса полностью за одного кандидата или распределить их между двумя и более кандидатами.

Избранными в состав совета директоров (наблюдательного совета) общества считаются кандидаты, набравшие наибольшее число голосов.<sup>1</sup>

В соответствии со статьей 67 ФЗ РФ «Об акционерных обществах» Председатель совета директоров (наблюдательного совета) общества избирается членами совета директоров (наблюдательного совета) общества из их числа большинством голосов от общего числа членов совета директоров (наблюдательного совета) общества, если иное не предусмотрено уставом общества.

Совет директоров (наблюдательный совет) общества вправе в любое время переизбрать своего председателя большинством голосов от общего числа членов совета директоров (наблюдательного совета), если иное не предусмотрено уставом общества.

Руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Исполнительные органы подотчетны совету директоров (наблюдательному совету) общества и общему собранию акционеров.

Уставом общества, предусматривающим наличие одновременно единоличного и коллегиального исполнительных органов, должна быть определена компетенция коллегиального органа. В этом случае лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26 декабря 2018 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» СЗ РФ. 2018 №1 (ч. 1) Ст.1

(директора, генерального директора), осуществляет также функции председателя коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции).

По решению общего собрания акционеров, полномочия единоличного исполнительного органа общества могут быть переданы по договору коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему). Решение о передаче полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему принимается общим собранием акционеров только по предложению совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

На отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям ФЗ «Об акционерных обществах».

Совмещение лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества (директором, генеральным директором), и

членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Общее собрание акционеров, если образование исполнительных органов не отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции). Общее собрание акционеров вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий управляющей организации или управляющего.

В случае если образование исполнительных органов осуществляется общим собранием акционеров, уставом общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) общества принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора). Уставом общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) общества принять решение о приостановлении полномочий управляющей организации или управляющего.

Одновременно с указанными решениями совет директоров (наблюдательный совет) общества обязан принять решение об образовании временного единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) и о проведении внеочередного общего собрания акционеров для решения вопроса о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) или управляющей организации (управляющего) и об образовании нового единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) или о передаче полномочий единоличного

исполнительного органа общества (директора, генерального директора) управляющей организации или управляющему.

В случае если образование исполнительных органов осуществляется общим собранием акционеров и единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) или управляющая организация (управляющий) не могут исполнять свои обязанности, совет директоров (наблюдательный совет) общества вправе принять решение об образовании временного единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) и о проведении внеочередного общего собрания акционеров для решения вопроса о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) или управляющей организации (управляющего) и об образовании нового исполнительного органа общества или о передаче полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему.

В соответствии со статьей 70 ФЗ «Об акционерных обществах» Коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) действует на основании устава общества, а также утверждаемого общим собранием акционеров внутреннего документа общества (положения, регламента или иного документа), в котором устанавливаются сроки и порядок созыва и проведения его заседаний, а также порядок принятия решений.

Подведем итоги рассмотрения избрания (выборов) на должности в акционерных обществах.

Единоличный орган (директор, генеральный директор) и (или) коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция) избираются общим собранием акционерного общества, если решение данного вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Избрание является юридическим актом, с избранным лицом заключается трудовой договор, что в совокупности составляет сложный юридический

состав – основание возникновения трудового отношения. Трудовой договор подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) или лицом, на то уполномоченное советом от имени акционерного общества.

В соответствии со статьей 2 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» Обществом с ограниченной ответственностью (далее - общество) признается учрежденное одним или несколькими лицами хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров; участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов.

Единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран также и не из числа его участников.

Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества.

В качестве единоличного исполнительного органа общества может выступать только физическое лицо, за исключением случая, предусмотренного статьей 42 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».<sup>1</sup>

В соответствии со статьей 41 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» если уставом общества предусмотрено образование наряду с единоличным исполнительным органом общества также коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 26 декабря 2017 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» СЗ РФ. 2017 №1 (ч. 1) Ст.1.

и других), такой орган избирается общим собранием участников общества в количестве и на срок, которые определены уставом общества.

Членом коллегиального исполнительного органа общества может быть только физическое лицо, которое может не являться участником общества.

Коллегиальный исполнительный орган общества осуществляет полномочия, отнесенные уставом общества к его компетенции.

Функции председателя коллегиального исполнительного органа общества выполняет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, за исключением случая, если полномочия единоличного исполнительного органа общества переданы управляющему.

Порядок деятельности коллегиального исполнительного органа общества и принятия им решений устанавливается уставом общества и внутренними документами общества (что можно наблюдать на основании приложений 3-4).

Общество вправе передать по договору полномочия своего единоличного исполнительного органа управляющему, если такая возможность прямо предусмотрена уставом общества.

Договор с управляющим подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, утвердившем условия договора с управляющим, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества.

Ревизионная комиссия (ревизор) общества избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Количество членов ревизионной комиссии общества определяется уставом общества. Порядок работы ревизионной комиссии

(ревизора) общества определяется уставом и внутренними документами общества.<sup>1</sup>

Статья 47 ФЗ РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» применяется в случаях, если образование ревизионной комиссии общества или избрание ревизора общества предусмотрено уставом общества либо является обязательным в соответствии с ФЗ РФ.

Сделаем вывод, что единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества на тот срок, который определен уставом данного общества. По результатам избрания между обществом и лицом, избранным в установленном порядке для осуществления функций единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор. От имени общества трудовой договор подписывается лицом, председательствующим на общем собрании участников общества или тем участником общества, который уполномочен на это решением общего собрания.

Унитарное предприятие – это коммерческая организация, не наделенная правом собственности на имущество, закрепленное за ней собственником.

В соответствии со статьей 20 ФЗ РФ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» собственник имущества унитарного предприятия:

- принимает решение о создании унитарного предприятия,
- утверждает устав унитарного предприятия, вносит в него изменения,
- утверждает устав унитарного предприятия в новой редакции;
- назначает на должность руководителя унитарного предприятия заключает с ним, изменяет и прекращает трудовой договор в соответствии

---

<sup>1</sup> Гражданское право: Учебник. Смоленский М.А. Издатель –Феникс, 2019. – 347.

с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами;

– согласовывает прием на работу главного бухгалтера унитарного предприятия, заключение с ним, изменение и прекращение трудового договора.

Руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия. .

Руководитель унитарного предприятия действует от имени унитарного предприятия без доверенности, в том числе предоставляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени унитарного предприятия, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке установленном законодательством. Руководитель унитарного предприятия организует выполнение решений собственника имущества унитарного предприятия.

Руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

Руководитель унитарного предприятия подлежит аттестации в порядке, установленном собственником имущества унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия отчитывается о деятельности предприятия в порядке и в сроки, которые определяются собственником имущества унитарного предприятия.

В случаях, предусмотренных федеральными законами и изданными в соответствии с ними правовыми актами, в унитарном предприятии могут быть образованы совещательные органы (ученые, педагогические, научные, научно-технические советы и другие).

Уставом унитарного предприятия должны быть определены структура таких органов, их состав и компетенция.<sup>1</sup>

Последовательность накопления юридических фактов необходима и очевидна: собственник сначала назначает руководителя на должность, затем заключает с ним трудовой договор. Таким образом, юридические факты, их юридический состав и последовательность, определяет их последующие трудовые правоотношения.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 14 ноября 2019г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. 2019 №48 Ст.4746.

## **Глава 2 Стороны трудовых правоотношений**

### **2.1 Работники и их представители как стороны трудовых правоотношений, основные права и обязанности**

В соответствии со статьей 20 ТК РФ, работник – физическое лицо, и для вступления в трудовые отношения он должен обладать правоспособностью (правосубъектностью). По общему правилу вступление в трудовые отношения допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения в трудовые отношения могут вступать лица, достигшие возраста 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства в трудовые отношения могут вступать лица, достигшие возраста 14 лет, но при следующих условиях: а) он является учащимся; б) работа должна выполняться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; в) работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

Согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с 14- летним подростком может быть получено как в устной, так и в письменной форме. Сложившаяся практика свидетельствует о том, что такое согласие, как

правило, подтверждается письменно (либо непосредственно на заявлении подростка делается отметка о согласии на заключение трудового договора, либо в иной произвольной форме – заявление, письмо, подписанные одним из родителей (опекуном, попечителем) и руководителем (или уполномоченным им) органа опеки и попечительства).

Прием на работу подростка должен предшествовать медицинский осмотр.

В соответствии со статьей 19 Закона «Об образовании» РФ по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава общеобразовательного учреждения допускается исключение лиц, достигших 14 лет. Таким образом, трудовой договор может быть заключен с 14- летним подростком в случае исключения его из образовательного учреждения.

Об исключении из образовательного учреждения сообщается в 3-дневный срок в органы местного самоуправления. В течение месячного срока эти органы совместно с родителями (опекуном, попечителем) принимают меры по трудоустройству подростка или продолжению его обучения в другом образовательном учреждении.

Трудовой договор может быть заключен с лицом, не достигшим 14 лет, если: а) это не приносит ущерб здоровью и нравственному развитию; б) это относится только к организациям кинематографии, театрам и концертным организациям, циркам; в) для участия в создании и (или) исполнении произведения; г) получено согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

От имени лиц, не достигших 14 лет, трудовой договор заключают их родители, усыновители или опекуны.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Закон Российской Федерации от 10.07.18 № 3266-1 «Об образовании», от 13.01.19 //СЗ РФ. 2016. №3. Ст.150.с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.10.2018 N 13-П, Федеральными законами от 27.12.2018 N 150-ФЗ, от 30.12.2018 N 194-ФЗ, от 24.12.2018 N 176-ФЗ, от 23.12.2018 N 186-ФЗ).

В определенных случаях гражданин (физическое лицо) может вступать в трудовые отношения только по достижении 18-летнего возраста (государственные служащие или для работы с вредными и (или) опасными условиями труда либо для работы в игорном бизнесе, ночных клубах и кабаре, а также для выполнения работы, требующей заключение письменного трудового договора о полной материальной ответственности, и др.).

Трудовым законодательством не установлен предельный возраст для вступления в трудовые отношения. Исключение сделано для государственных служащих – предельный возраст замещении ими государственной должности составляет 60 лет. Он может быть продлен до 65 лет.

В соответствии с Федеральным законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» на должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) в государственных и муниципальных высших учебных заведениях могут претендовать лица в возрасте не старше 65 лет. Однако по представлению учёного совета вуза учредитель или орган, выполняющий функцию учредителя, вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения возраста 70 лет. А ректор имеет право, соответственно, продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала также до достижения ими возраста 70 лет.

Ранее под такое возрастное ограничение попадали и заведующие кафедрами, но после признания Конституционным Судом РФ не соответствующей Конституционной нормы, предусматривающей возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующих кафедрами, в указанный Федеральный закон были внесены соответствующие изменения (постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.99 №19-П) «По делу о проверке Конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском

профессиональном образовании». До сих пор дискуссионным остаётся вопрос о целесообразности установления такого рода ограничения для других руководителей вузов. Большинство специалистов в области трудового права полагают, что определяющее значение при решении вопроса о сохранении или прекращении трудовых отношений с ректором, проректором и иными руководителями должен иметь не возраст, а субъективная способность лица надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности.<sup>1</sup>

Таким образом, рассмотрев работника как сторону трудовых правоотношений, можно сделать вывод, что стороной трудовых правоотношений может стать любое физическое лицо, которое обладает правоспособностью (правосубъектностью) и достигшее 18-летнего возраста. Также мы выявили исключения, при которых стороной правоотношений могут выступать лица, не достигшие 18 лет.

В соответствии со статьей 21 ТК РФ в число основных прав работников входит право на заключение, изменения и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами. Трудовой договор является основанием возникновения трудового отношения в условиях свободы и добровольности труда, и это предполагает право работника не только заключать, но и изменять по соглашению с работодателем, а так же расторгать этот договор по собственному желанию, либо по соглашению сторон.

Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, т.е. по определенной трудовой функции, под которой понимается работа по определенной специальности, квалификации или в определенной должности. Данное положение является важной гарантией, ибо трудовая функция может быть

---

<sup>1</sup> Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2020 – 752с

изменена с соглашения работника, а работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Изменение условий договора возможно только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. По общему правилу такое изменение допускается только по соглашению сторон и в исключительных случаях – в одностороннем порядке (например, в случае временного перевода).

Изменение трудовой функции работника (его специальности, квалификации, должности) или иных существенных условий трудового договора может быть обусловлено переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с письменного согласия работника.<sup>1</sup>

Работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, а также право на здоровые и безопасные условия труда.

К гарантиям в оплате труда работника относится право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, определённую в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Государство гарантирует минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый федеральным законом.

Минимальный размер заработной платы – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

---

<sup>1</sup> Л.Н. Анисимов «Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации с учётом постановления КС РФ от 15.03.18 №3-П», ЗАО Юстицинформ 2018.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) 1-го разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Существует две основные системы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная система оплаты труда складывается из тарифной ставки работника за фактически проработанное время и различного вида выплат (доплат). На практике чаще используется второй вид повременной оплаты труда – повременно-премиальная. При этой системе заработная плата включает в себя тарифную ставку (оклад), различного вида надбавки и доплаты и поощрительные выплаты (премии, бонусы на покупку акций и т.д.).

Сдельная система оплаты труда рассчитывается с учётом сдельной расценки за единицу произведенного продукта (операцию) и качества произведённой продукции.<sup>1</sup>

К числу основных прав работника относится право на отдых, реализация которого обеспечивается гарантиями, закреплёнными ТК РФ как установление нормальной продолжительности рабочего времени и сокращённого рабочего времени, предоставление установленных видов отдыха, включая право на ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

Перерывы в течение рабочего дня (смены). ТК РФ предусматривает несколько видов перерывов. Это, во-первых, перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время и неоплачиваются. Затем предусмотрены перерывы, предоставляемые отдельным категориям

---

<sup>1</sup> Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2017 – 752с.

работников, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. Это так называемые специальные технологические перерывы, специальные перерывы для обогрева и отдыха. Кроме них, ТК РФ предусматривает и перерывы работающим женщинам для кормления ребёнка (детей).

Ежедневный (междусменный) отдых – это междусменные перерывы, которые длятся с момента окончания рабочей смены и до её начала в следующий рабочий день.

Еженедельный непрерывный отдых – свободное от работы время, исчисляемое от момента окончания работы в последний рабочий день календарной недели. Следовательно, выходные дни включаются в еженедельный непрерывный отдых. Его конкретная продолжительность зависит от вида рабочей недели, графиков сменности и организации труда.

Праздничные дни по своему значению подразделяются на нерабочие праздничные дни (это, как правило, дни, посвященные выдающимся событиям) и другие, например профессиональные праздники, памятные дни, которые, как правило, приурочиваются к еженедельным выходным дням.

Отпуск, как и каждый из видов времени отдыха, должен способствовать восстановлению сил и функциональной активности работника. Отпуск является наиболее продолжительным из всех видов отдыха и предназначен для снятия утомления, накопившегося в течение года и полного восстановления трудоспособности.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может состоять из ежегодного основного оплачиваемого отпуска, на который имеют право все работники, выполняющие работу по трудовому договору, и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, право на которые имеют отдельные категории работников, например лица, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда. Все работники имеют равное

право на отпуск вне зависимости от того, у какого работодателя (юридического лица или индивидуального предпринимателя) они трудятся, по срочному или иному трудовому договору, на условиях неполного рабочего времени либо по совместительству и т.д.

В современный период важное значение имеет право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку работников.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется, как правило, путём заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем.

В ряде случаев, когда организация направляет специалиста на подготовку по определённой специальности в образовательное учреждение, с ним до начала обучения заключается контракт в соответствии с типовым контрактом.<sup>1</sup>

В случае если организация направляет работника на обучение в высшее или среднее профессиональное учебное заведение для овладения необходимой специальностью с учётом профиля деятельности организации в соответствии с Положением о целевой и контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утверждённым постановлением Правительства РФ от 19.09.95 №942, заключается контракт между работодателем и студентом в соответствии с типовым контрактом, форма которого утверждена постановлением Минтруда России и Госкомвуза России от 27.12.95 №73/7 (БНА. 1996 №5).

Такие контракты могут заключаться организациями, основанными на различных формах собственности и различных организационно-правовых формах.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 22.08.2018 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» //СЗ РФ. 2018 № 35. Ст. 4135.Изменения, внесенные Федеральным законом от 31.12.2017 N 199-ФЗ, вступили в силу с 1 января 2017 года.

Работникам предоставляются следующие виды гарантий и компенсаций:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы;
- оплата проезда один раз в учебном году к месту нахождения учебного заведения и обратно;

Отпуск, в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения.

Гарантии и компенсации работникам обучающихся в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором соответствующей организации или трудовым договором, заключенным, обучающимся с работодателем.

Время дополнительного отпуска оплачивается исходя из среднего заработка.

В числе основных прав работника – право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами.

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

Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в них руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

В статье 21 п. 11 ТК РФ предусмотрено, наряду с другими правами, право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. В федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» указано, что обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает: обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту), путём предоставления застрахованному в полном объёме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключённого со страхователем;

физические лица, осуждённые к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.<sup>1</sup>

Застрахованный имеет право на:

обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены Федеральным законом;

участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием профсоюзного органа либо своего доверенного лица;

на обжалования решений по вопросам расследования страховых случаев в государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд;

защиту своих прав и законных интересов, в том числе в суде;

бесплатное обучение безопасным методам и приёмам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом правительством РФ, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов;

самостоятельное обращение в лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения и учреждения медико-социальной экспертизы по вопросам медицинского освидетельствования и переосвидетельствования;

обращения в профсоюзные или иные уполномоченные застрахованными представительные органы по вопросам обязательного

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.07.2017 N 125-ФЗ (ред. от 01.12.2007, с изм. от 22.12.2017) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (принят ГД ФС РФ 02.07.2018) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2018) СЗ РФ 03.08.2018, N 31, ст. 3803; 2019. №1(ч.1). Ст.3; №7. Ст.628; №48. Ст.4737. Изменения, внесенные Федеральным законом от 22.08.2019 N 122-ФЗ, вступили в силу с 1 января 2016 года.

социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение от страхователя и страховщика бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Застрахованный обязан:

соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;

извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в десятидневный срок со дня наступления таких обстоятельств;

выполнять рекомендации по медицинской социальной и профессиональной реабилитации в сроки, установленные программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, проходить медицинские освидетельствования и переосвидетельствования в установленные учреждениями медико-социальной экспертизы сроки, а также по направлению страховщика<sup>1</sup>

Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательному социальному страхованию подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания, а обязанность по страхованию лежит на работодателе.

Обязательное социальное страхование выражается в уплате соответствующих страховых взносов и получении согласно

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.07.2019 N 125-ФЗ (ред. от 01.12.2018, с изм. от 22.12.2018) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (принят ГД ФС РФ 02.07.2017) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2017) СЗ РФ 03.08.2018, N 31, ст. 3803; 2018. №1(ч.1). Ст.3; №7. Ст.628; №48. Ст.4737. Изменения, внесенные Федеральным законом от 22.08.2019 N 122-ФЗ, вступили в силу с 1 января 2018 года.

установленным правилам определённых видов обеспечения или обслуживания за счёт средств обязательного социального страхования.

Обязательному социальному страхованию подлежат все граждане, работающие по трудовому договору вне зависимости от вида трудового договора, по которому они работают. В качестве страхователей выступают работодатели, обязанные уплачивать страховые взносы.

В ТК РФ указываются лишь некоторые виды обеспечения за счёт средств обязательного социального страхования. Это пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие при усыновлении ребёнка, пособие по уходу за ребёнком, а также обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

За счёт средств обязательного социального страхования предоставляются и другие виды пособий (пособие при рождении ребёнка, единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности), а также трудовые пенсии (по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца) и некоторые иные виды обеспечения и обслуживания.<sup>1</sup>

Сделаем вывод. Вступая в трудовые отношения, работник наделяется рассмотренными нами правами и обязанностями, которые определяют его правовое положение в конкретной общественной организации труда. Они являются общими для всех без исключения работников и определяют возможное, и должное поведение этих участников трудовых правоотношений в сфере труда.

## **2.2 Работодатели и их представители как стороны трудовых правоотношений, основные права и обязанности**

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 16.07.19 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в ред. Федеральных законов от 31.12.2019 N 190-ФЗ, от 23.12.2019 N 185-ФЗ, от 05.03.2019 N 10-ФЗ// СЗ РФ.2017 №. Ст.3686.

В соответствии со статьёй 20. п.2 ТК РФ работодателем может выступать физическое или юридическое лицо (организация), вступившие в трудовые отношения с работником.

Как правило, в качестве работодателя выступают любые юридические лица независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

С момента регистрации юридическое лицо считается созданным, т.е. обладает трудовой правосубъектностью юридического лица.

Государственная регистрация юридических лиц – акт уполномоченного федерального органа исполнительной власти, осуществляемый посредством внесения в государственный реестр сведений о создании, реорганизации и ликвидации юридических лиц, а также иных сведений о юридических лицах в соответствии с Федеральным законом РФ «О государственной регистрации юридических лиц».

Государственная регистрация осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в порядке, установленном Конституцией РФ и Федеральным Конституционным законом «О Правительстве Российской Федерации».

Государственная регистрация осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня предоставления документов в регистрационный орган.<sup>1</sup>

Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения указанного учреждениями в заявлении о государственной регистрации постоянно действующего исполнительного органа, в случае отсутствия такого исполнительного органа – по месту нахождения иного органа или лица, имеющего право действовать от имени юридического лица без доверенности.

---

<sup>1</sup> Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2019 – 752с.

В качестве работодателя может выступать физическое лицо, если оно осуществляет в соответствии с государственной регистрацией предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо работодатель – физическое лицо принимает на работу гражданина в качестве личного водителя, домашней работницы, садовника и т.д., но использует их труд в своих личных целях, без извлечения прибыли. Гражданин, может выступать в качестве работодателя с 18 лет, поскольку с этого возраста по нормам ГК РФ наступает полная дееспособность, но ТК РФ не содержит такой нормы.

Главы крестьянских (фермерских) хозяйств (такое хозяйство создаётся одним гражданином или совместно с членами семьи либо партнёрами с целью производства, переработки и реализации сельскохозяйственной продукции).

Крестьянское хозяйство должно быть зарегистрировано в местном органе самоуправления, в ведении которого находится земельный участок. Крестьянскому хозяйству разрешено использовать наёмный труд в соответствии с действующим законодательством о труде.<sup>1</sup>

Согласно ч. 4 ст. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляет непосредственно работодатель, который является физическим лицом. Иные работодатели (юридические лица, организации) реализуют свои права и обязанности через специальные органы управления. Таким образом, например, в государственных унитарных предприятиях является его руководитель. Он назначается и подотчётен собственнику, и с ним заключается трудовой договор, также он изменяет и прекращает трудовые договоры, издаёт приказы, выдаёт доверенности в порядке, установленном законодательством и т. д. Руководитель унитарного предприятия

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 08.08.19 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», от 01.07.18 //СЗ РФ. 2001 № 33 (ч.1). Ст.3431. с внесёнными изменениями (в ред. Федеральных законов от 23.06.2020 N 76-ФЗ, от 08.12.2020 N 169-ФЗ, от 23.12.2020 N 185-ФЗ, от 02.11.2020 N 127-ФЗ, от 02.07.2020 N 83-ФЗ).

(директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом.

В соответствии с ГК РФ руководители организаций (предприятий) исполняют функции юридического лица и реализуют от его имени гражданские права и обязанности.

Руководитель организации (предприятия) как физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами осуществляет руководство этой организацией (предприятием), в том числе выполняет функции её единоличного органа, т.е. является работником, выполняющим особую трудовую функцию.

Следовательно, руководитель организации (предприятия) занимает двоякое положение в организации (предприятии): с одной стороны, он является руководителем управляющего органа юридического лица, а с другой - выступает как работник наёмного труда. Именно это особое правовое положение руководителя и определило особенности в регулировании его трудовых отношений.

Права и обязанности работодателя в негосударственных организациях осуществляют его исполнительные органы управления. В акционерных обществах руководство всей текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директор, генеральный директор) или коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией).<sup>1</sup> Данное положение можно рассмотреть на примере устава ЗАО Торговый дом «Агромаркет», г. Барнаула (см. Приложение 3).

Коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) действует на основании устава общества, а также утверждаемого советом директоров (наблюдательным советом) общества внутреннего документа общества (положения, регламента или иного

---

<sup>1</sup> Л.Н. Анисимов «Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации с учётом постановления КС РФ от 15.03.17 №3-П», ЗАО Юстицинформ 2018.

документа), в котором устанавливаются сроки и порядок созыва и проведения его заседаний, а также порядок принятия решений.

Единоличный исполнительный орган общества может издавать приказы о назначении на должность работников общества, о переводах на другую работу, увольнении и др.

На трудовые отношения генерального директора, других руководителей акционерного общества распространяются нормы ТК РФ.<sup>1</sup>

Сделаем вывод, что работодатель как сторона трудовых правоотношений может выступать, как в качестве юридического лица, прошедшего государственную регистрацию, так и в качестве физического лица, осуществляющего в соответствии с государственной регистрацией предпринимательскую деятельность. Также мы рассмотрели случаи, при которых руководитель физическое лицо выступает и работником и работодателем.

Одним из основных прав работодателя, указанных в ТК РФ, является право заключать (ст. ст. 65 - 71), изменять (ст. ст. 72 - 74) и расторгать (ст. ст. 81, 82) трудовые договоры с работниками. При этом указаны как общий порядок, так и особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, а также дополнительные основания его расторжения, предусмотренные в иных федеральных законах.

К числу основных прав работодателя (так же как и работника) относится право на проведение коллективных переговоров и на заключение коллективного договора с представителями работников (трудового коллектива). Работодатель имеет право выступить с предложением о начале коллективных переговоров на предмет разработки и заключения коллективного договора. При этом другая сторона - представители работников - обязана в течение 7 дней вступить в переговоры (ст. ст. 42, 36 ТК РФ). На практике в большинстве случаев с

---

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 26 декабря 2019 года N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" с изменениями и дополнениями от 7 августа 2019 года N 120-ФЗ, от 21 марта 2018 года N 31-ФЗ, от 31 октября 2017 года N 134-ФЗ, от 27 февраля 2018 года N 29-ФЗ, от 24.02.2019 N 5-ФЗ, от 06.04.2019 N 17-ФЗ, от 02.12.2020 N 153-ФЗ, от 29.12.2018 N 192-ФЗ, от 27.12.2018 N 194-ФЗ, от 31.12.2018 N 208-ФЗ, от 05.01.2017 N 7-ФЗ).

инициативой о проведении коллективных переговоров выступают представители работников. Согласованный коллективный договор о регулировании социально-трудовых отношений в организации подписывается его сторонами (работодателем и представителями работников).<sup>1</sup>

Исходя из взаимозависимости прав и обязанностей сторон в правоотношении по трудовому договору, работодатель имеет право и обязан требовать от работника надлежащего правомерного поведения в процессе работы, например, соблюдения трудовой дисциплины, добросовестного выполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя. При надлежащем и добросовестном выполнении работником этих обязанностей работодатель вправе его поощрить, а нарушителей трудовой дисциплины привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности. Поясним, что согласно ч. 1 ст. 189 ТК дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, утвержденным в строгом соответствии с нормами ТК РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации. Из этого следует, что работодатель обязан создавать комплекс условий, необходимых для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Рассмотрим право работодателя на принятие и применение локальных нормативных актов в пределах своей компетенции. К ним относятся: правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положение о премировании и другие акты, необходимые для осуществления управления коллективом организации и трудовыми процессами.

Таким образом, локальные нормативные акты, дополняющие действующие нормативные правовые акты в сфере труда, в рамках законодательства призваны детально, с учетом специфики конкретной

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в действие с 01.02.2020.

организации и интересов коллектива регламентировать трудовые отношения между работодателем и работниками, определять их взаимные права и обязанности. Локальные нормативные акты носят обязательный характер для сторон трудового отношения.

Эти акты могут приниматься руководителем организации в порядке, предусмотренном законом, единолично, с учетом мнения или после консультации с представительным органом работников.

К основным правам работодателя относятся право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и право вступать в них.<sup>1</sup>

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 27.11.19 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2019. № 18. Ст.4741.Изменения, внесенные Федеральным законом от 05.12.2019 N 152-ФЗ.

В настоящее время действует Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», который определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, организации и ликвидации. Действие названного Закона распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на всей территории Российской Федерации (п. 2 ст. 1). Работодатели имеют право создавать объединения без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления на добровольной основе для выполнения указанных в их уставах целей и установления деловых контактов с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления (п. 1 ст. 2).

Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Объединение работодателей имеет право:

формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления;

согласовывать свою позицию по указанным выше вопросам с другими объединениями работодателей;

выступать инициатором проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-трудовых отношений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-трудовых соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-

трудовых отношений, примирительных комиссий, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения по принятию законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;

получать от профсоюзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для решения общих задач.<sup>1</sup>

Работодатель обязан соблюдать законы, иные нормативные акты, условия соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров. Кроме того, он обязан предоставлять всем работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно выполнять все предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

ТК РФ предписывает работодателю рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового законодательства об охране труда, принимать меры по их устранению и обязательно сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям работников.

Существенное значение для работников в сфере охраны труда имеет обеспечение их санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием: санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, выдачи молока и лечебно-профилактического питания на

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 27.11.19 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2019. № 18. Ст.4741.Изменения, внесенные Федеральным законом от 05.12.2018 N 152-ФЗ.

вредных работах и др. Эти требования также составляют основные обязанности работодателя.

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает создания, прежде всего справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Работодатель должен предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, то есть по трудовой функции, обусловленной сторонами этого договора. Трудовым кодексом запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

В соответствии ч. 2 ст. 22 ТК РФ, в обязанности работодателя входит обеспечение работников оборудованием, инструментами и всем другим, что необходимо для выполнения работниками своих трудовых обязанностей. При необеспеченности работников всем необходимым, что требуется для работы, работодатель не может требовать от них выполнения трудовых обязанностей, а приостановка работы по причинам, например технологического, технического или организационного характера считается простым и связана с оплатой за простой.

Работодатель обязан возместить ущерб, причинённый работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причинённый работнику неправомерным действием или бездействием работодателя.

В статье 22 ТК РФ предусмотрено, что работодатель должен осуществлять обязательное социальное страхование работников в качестве страхователя в размерах и порядке, установленных федеральными законами.<sup>1</sup>

В соответствии с Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» 1. Страхователи имеют право:

1) участвовать через своих представителей в управлении обязательным социальным страхованием;

2) вносить предложения о тарифах страховых взносов на конкретные виды обязательного социального страхования страховщикам и в Правительство Российской Федерации;

3) бесплатно получать у страховщиков информацию о нормативных правовых актах по вопросам обязательного социального страхования и размерах страхового обеспечения, выплаченного застрахованным лицам;

4) участвовать через своих представителей в проведении расчетов по определению обоснованности тарифов страховых взносов;

5) ходатайствовать перед страховщиком об отсрочке уплаты страховых взносов и пользоваться предоставленными в соответствии с законодательством Российской Федерации льготами;

б) обращаться в суд для защиты своих прав.

2. Страхователи обязаны:

1) встать на учет и сняться с учета у страховщика в порядке, установленном федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

2) уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы;

3) представлять страховщику сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета уплаченных страховых взносов;

---

<sup>1</sup> Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М., 2018 – 752с.

4) вести учет начислений страховых взносов и представлять страховщику в установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования сроки отчетности по установленной форме;

5) предъявлять страховщику для проверки документы по учету и перечислению страховых взносов, расходованию средств обязательного социального страхования;

б) выплачивать определенные виды страхового обеспечения застрахованным лицам при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в том числе за счет собственных средств.<sup>1</sup>

Исследуя, основные права и обязанности работодателя, мы выяснили, что в сравнении с работником на работодателя в силу его экономического положения возложено значительно большее число основных обязанностей, перечень которых, помимо ТК РФ, может дополняться другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 16.07.19 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в ред. Федеральных законов от 31.12.2018 N 190-ФЗ, от 23.12.2017 N 185-ФЗ, от 05.03.2020 N 10-ФЗ// СЗ РФ.2018. №. Ст.3686.

## **Заключение**

Исходя из поставленных во введении задач и проведенного исследования проблематики трудовых правоотношений, можно сделать следующие выводы - обычно трудовое правоотношение определяют как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект - работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект - работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Трудовое правоотношение имеет характерные, присущие ему признаки.

Трудовые правоотношения являются сложными правоотношениями, так как каждый из участников правоотношений одновременно обладает и субъективными правами, и обязанностями.

Во-первых, каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо; кроме того, каждый из них несет перед другим не одну, а несколько обязанностей.

Во-вторых, по одним обязанностям работодателя он несет ответственность сам, по другим - ответственность может наступить у руководителя, выступающего от имени работодателя в качестве органа управления, либо они могут нести одновременно, но разную ответственность (например, при невыплате заработной платы у

работодателя наступает материальная ответственность, а руководитель (директор) может быть привлечен к дисциплинарной или административной либо уголовной ответственности).

Характерной особенностью трудового правоотношения является также право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

В условиях коллективного (кооперированного) труда работников у данного работодателя (в организации) возникают различные общественные отношения, которые регулируются такими социальными нормами, как традиции, обычаи, нормы морали, устава (положения) об общественных объединениях и др.

В отличие от этих общественных отношений трудовое отношение, урегулированное нормами трудового права, представляет собой юридическое отношение по применению труда гражданина (физического лица) в качестве работника. Последнему противостоит работодатель, каковым может быть как юридическое лицо (организация), так и физическое лицо - индивидуальный предприниматель, либо гражданин, вступающий в трудовые правоотношения с работником, использующим его труд. Таким образом, субъектами трудового правоотношения выступают работник и работодатель.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. В процессе написания работы нами были выявлены некоторые проблемы реализации осуществления их прав, и предложены пути совершенствования действующего законодательства.

Работодателю предоставлено достаточно большое количество прав, которые осуществляются путем правоприменительной деятельности и

которые оказывают воздействие на правовой статус работника, и поэтому, на наш взгляд, в ТК РФ следует предусмотреть статью, посвященную правоприменительным актам работодателя, призванную конкретизировать основания и процедуру такой деятельности, например:

«Статья 9.1. Приказы (распоряжения) работодателя

Работодатель издает приказы (распоряжения) в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами для:

принятия управленческо-распорядительных решений;

оформления заключения, изменения, прекращения трудового договора;

утверждения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

В иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодатель принимает приказы (распоряжения) по согласованию или с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа)».

Для урегулирования деятельности работника и работодателя по осуществлению своих прав в договорном порядке ст. 9 ТК РФ возможно изложить в следующей редакции:

«Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, иных индивидуальных договоров и соглашений о труде.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, иные индивидуальные договоры и соглашения о труде не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также направленных на неправомерное или недобросовестное использование права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, иные индивидуальные договоры и соглашения о труде, то они не подлежат применению.

Условия, улучшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не должны нарушать права и интересы других лиц»;

Для обеспечения баланса интересов сторон трудового правоотношения в ТК РФ возможно закрепить статью следующего содержания:

**«Статья 9.2. Осуществление прав работником**

**Работник осуществляет свои права в соответствии с их назначением.**

Работник должен не позднее чем за три дня уведомить работодателя о намерении использовать свое право, если иной срок не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и если это не станет препятствием для использования права.

В случае, когда осуществление права работником может неблагоприятно отразиться на производственном процессе, работодатель может предложить работнику использовать свое право в другой период»;

Для урегулирования ситуаций, связанных с предоставлением работником подтверждающих обладание специальным правом документов, а также сообщением о произошедших в предоставленных документах изменениях, представляется возможным:

дополнить ст. 65 ТК РФ новой частью четвертой следующего содержания: «Работодатель может предложить, а работник по своей инициативе может предоставить при заключении трудового договора и в процессе трудовых отношений документы, подтверждающие обладание специальным правом. Обязанности работодателя по предоставлению льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных специальным правом, наступают с даты предоставления указанных документов, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом»;

Часть четвертую статьи 65 ТК РФ считать соответственно частью пятой;

Дополнить ст. 65 ТК РФ частью седьмой следующего содержания: «Работник обязан сообщать работодателю об изменениях в предоставленных им при заключении трудового договора и в процессе трудовых отношений документах, в том числе об утрате ими юридической силы».

Система норм, в которых отражаются субъективные права работников, не всегда отличаются стройностью и завершенностью, и осуществление работником некоторых прав вызывает споры на практике.

Так, неоднозначная формулировка ч. 1 ст. 286 ТК РФ не позволяет ответить на вопрос, является ли одновременное использование отпуска по основному месту работы и по совместительству правом или обязанностью работника. Считаем целесообразным реализацию ч. 1 ст. 286 ТК РФ в порядке самоуправления, то есть работник сам вправе решить, когда

осуществить свое право на отпуск на работе по совместительству. В связи с этим предлагаем изложить ч. 1 ст. 286 ТК РФ в следующей редакции: «Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска по их письменному заявлению предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Для осуществления указанного права работник предоставляет справку с основного места работы о датах ежегодного оплачиваемого отпуска».

Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ «По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию». На практике формулировку «могут работать» можно понимать либо как то, что работодатель не обязан, но вправе установить работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, неполное рабочее время (то есть решение этого вопроса остается на усмотрение работодателя), либо как то, что работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время, то есть он не вправе отказать работнику в удовлетворении его просьбы.

На наш взгляд, удовлетворение просьбы работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, должно являться обязанностью, а не правом работодателя, при условии, что по данной должности возможно выполнение трудовых обязанностей на дому. В связи с этим, ч. 3 ст. 256 ТК РФ возможно изложить в следующей редакции: «По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком, им предоставляется работа на условиях неполного рабочего времени или на дому (если по характеру и технологии производства выполнение работы возможно на надомных условиях) с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию».

Совершенствование трудового законодательства с учетом

вышеперечисленных проблем и недостатков позволило бы уменьшить количество трудовых споров, а также случаев нарушения прав сторон трудовых правоотношений.

## **Библиографический список**

### **Источники**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. Федеральных законов от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 01.10.2007 № 224-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П, Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 № 213-О) // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1)» от 30.11.1994 №51-ФЗ, в редакции от 26.06.2007.

4. Закон Российской Федерации от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании», от 13.01.96 //СЗ РФ. 1996. №3. Ст.150. (с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.10.2000 № 13-П, Федеральными законами от 30.12.2001 № 194-ФЗ, от 24.12.2002 № 176-ФЗ, от 23.12.2003 № 186-ФЗ).

5. Федеральный закон Российской Федерации от 08.08.01 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», от 01.07.02 //СЗ РФ. 2001 № 33 (ч.1). Ст.3431. с внесёнными изменениями (в ред. Федеральных законов от 02.11.2004 № 127-ФЗ, от 02.07.2005 № 83-ФЗ).

6. Федеральный закон РФ от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» с изменениями и дополнениями от 05.01.2006 № 7-ФЗ) // СЗ РФ.

7. Федеральный закон Российской Федерации от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» //СЗ РФ. 1996 № 35. Ст. 4135. Изменения, внесенные Федеральным законом от 31.12.2005 № 199-ФЗ, вступили в силу с 1 января 2006 года.

8. Федеральный закон Российской Федерации от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 25.07.02 //СЗ РФ. 1996 № 3. Ст.148; 2002. № 12. Ст. 1093; № 30. Ст.3033., от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 08.12.2003 № 169-ФЗ, от 29.06.2004 № 58-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П.

9. Федеральный закон Российской Федерации от 16.07.99 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в ред. Федеральных законов от 23.12.2003 № 185-ФЗ, от 05.03.2004 № 10-ФЗ// СЗ РФ. 1999. №. Ст.3686.

10. Федеральный закон от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» (принят ГД ФС РФ 07.12.2005) «Собрание законодательства РФ», 26.12.2005, № 52 (1 ч.), ст. 5592.

11. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 01.12.2004, с изм. от 22.12.2005) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (принят ГД ФС РФ 02.07.1998) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2005) «Собрание законодательства РФ», 03.08.1998, № 31, ст. 3803, Изменения, внесенные Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ, вступили в силу с 1 января 2005 года.

12. Федеральный закон Российской Федерации от 27.11.02 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. № 18. Ст.4741.Изменения, внесенные Федеральным законом от 05.12.2005 № 152-ФЗ.

### **Литература:**

13. Айман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 3-е издательство, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-м, 2005. – 248 с.

14. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов – на – Дону, 2005.

15. Анисимов Л.Н. Трудовые правоотношения // Журнал Российского права №1 2007. – с. 15-21.

16. Анисимов Л.Н. «Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации с учётом постановления КС РФ от 15.03.05 №3-П», ЗАО Юстицинформ, 2006.

17. Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12.

18. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М., 1972.
19. Бердычевский В.С. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде //Северо-Кавказский юридический вестник. Ростов – на – Дону. 2006. № 2.
20. Бердычевский В.С. Трудовое право: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. - 512 с.
21. Бондаренко Э.Н. Возникновение трудовых правоотношений // Журнал Российского права №1 2007.
22. Васильева Е. «Как защитить руководителя организации», «ЭЖ-Юрист», 2006, №1
23. Венгеров А.Б. Теория государство и права: Учебник для юридических вузов. М.: Юриспруденция, 2006. С.398.
24. Гейхман В.Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. 1973. № 5.
25. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
26. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело, 2006. С.189.
27. Горохов Б.А., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2005. - № 6. - с.30-47
28. Гражданское право: Учебник. Том I (под ред. Доктора юридических наук, профессора О.Н. Садикова).– «Контракт»: «Инфра-м», 2006.
29. Гражданское право: Учебник. Том 2 (под. ред. доктора юридических наук, профессора О.Н. Садикова). – «Контракт»: «Инфра-м», 2006.

30. Гражданское право: под редакцией Рассолова М.М., Залесского В.В. Издательство Юнити, 2005. – 340.
31. Гусев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2007.
32. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2007.
33. Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2007.
34. Желтов О.Б. Трудовое право. М.: Флинта, 2007. – 384.
35. Киселёв И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М., 2005.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2006.
37. Корабельников Б.Б. Новеллы и проблемы // Экономика и жизнь. 2006. №5.
38. Коршунов Ю.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Спарк, 2005.
39. Курс трудового права: Учебник: В 2-х томах. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. Т. 1 / Лушников А.М., Лушникова М.В.. - М.; Проспект, 2006.
40. Ласточкина М.Н., Тихомирова Н.Ю. Официальное опубликование нормативных актов и вступление их в силу // Законодательство (спецвыпуск). 2007. С.13.
41. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части., переработанное и дополненное – Томск, 2007.
42. Локальные нормативные акты трудового права / Хныкин Г.В. - Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2005. - 260 с.
43. Михайлова Ф.Н. Трудовое право: Учебник для вузов. 2-е издание переработанное и дополненное – М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2007. – 471с.

44. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2006.
45. Очерки теории трудового права / Лушников А.М., Лушникова М.В. - С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2006. - 940 с.
46. Пиляева В.В. Гражданское право в вопросах и ответах. – М.: Кнорус, 2006.
47. Сергеев А.П., Толстой Ю.К. Гражданское право: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. С. 397.
48. Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Юрайт – Издат, 2006. – 752с.
49. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 2006.
50. Смирнов О.В. Трудовое право. – М.: Проспект, 2007. – С.385.
51. Смоленский М.А. Гражданское право. Учебник. Изд-во Феникс, 2007 – 347.
52. Тихомиров Ю.А., Пиголкин А.С. Заключение об особенностях вступления в силу нормативных актов // Законодательство (спецвыпуск). 2007. С. 33.
53. Тихомиров Ю.А. Техническое законодательство // Право и экономика. 2006. №2.
54. Тихомиров Ю.А. Право официальное и неформальное // Журнал Российского права. 2006. №5.
55. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Проспект, 2008. – С.60-64.
56. Трудовое право / Абузьярова Н.А. - Казань: Таглимат, 2006. - 220 с.
57. Трудовое право: учебник / Под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 528 с.
58. Трудовое право: Спецвыпуск. Справочник работодателя. № 7-8 / Еналеева И.Д., Мизюн Н.В.. - М.; Интел-Синтез, 2007. - 224 с.
59. Хабриева Т.Я. Тихомиров Ю.А. Орловский Ю.П. «Концепции развития российского законодательства». М., 2006. С.405.

60. Хныкин Г.В. Нормативные акты организации: субъекты и пределы действия // «Законодательство», № 1, январь 2005 г.

61. Хныкин Г.В. Систематизация локальных источников трудового права // Законодательство. - М., 2005. - № 10. - с. 71-74.

## Приложения

### Приложение 1

#### ДОГОВОР ПОСТАВКИ ПРОДУКЦИИ (ТОВАРОВ)

г. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)  
именуем \_\_ в дальнейшем "Поставщик", в лице \_\_\_\_\_,

(должность, Ф. И. О.)  
 действующего на основании \_\_\_\_\_,  
 (устава, положения, доверенности)  
 с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
 (наименование организации)  
 именуем \_\_ в дальнейшем "Покупатель", в лице \_\_\_\_\_,  
 (должность, Ф. И. О.)  
 действующего на основании \_\_\_\_\_ с другой стороны,  
 заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. Предмет договора

1.1. Поставщик обязуется поставить, а Покупатель - принять и оплатить  
 \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

в соответствии с графиком поставки и спецификацией, которые являются неотъемлемыми приложениями к настоящему договору.

Общий объем всех подлежащих поставке в течение срока, указанного в настоящем пункте,  
 \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

устанавливается в размере \_\_\_\_\_.

1.2. Поставка осуществляется ежемесячно, равными партиями в соответствии с графиком поставки.

1.3. Поставщик вправе, с письменного согласия Покупателя, осуществлять досрочную отгрузку подлежащих поставке партий \_\_\_\_\_.  
 (наименование товара)

### 2. Требования к качеству и комплектности

2.1. Поставляемые \_\_\_\_\_ по качеству  
 (наименование товара)

и комплектности должны соответствовать \_\_\_\_\_,  
 (наименования стандартов, образцов, описаний,  
 технических условий и т. п.)

а также требованиям, установленным в п. 1.1 настоящего договора и в прилагаемой к договору спецификации.

2.2. Согласование между сторонами уточненных технических характеристик и дополнительных требований к качеству \_\_\_\_\_,  
 (наименование товара)

не предусмотренных утвержденной технической документацией, осуществляется в следующем порядке:

\_\_\_\_\_.

2.3. Поставщик гарантирует качество и надежность \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

в течение гарантийного срока, установленного \_\_\_\_\_.

(ГОСТ, ТУ или иной документ, предусматривающий гарантийный срок)

Поставщик предоставляет (не предоставляет) дополнительные гарантии качества \_\_\_\_\_.

(в случае, если по соглашению сторон предусматриваются такие дополнительные гарантии, их содержание должно быть конкретизировано)

### 4. Тара, упаковка и маркировка

4.1. \_\_\_\_\_ (наименование товара) поставляются в таре и упаковке, соответствующих государственным стандартам, техническим условиям, другой нормативно-технической документации, указанной в разделе 2 настоящего договора).

4.2. Многооборотная тара (упаковочные материалы) является возвратной и должна быть направлена Покупателем Поставщику не позднее \_\_\_\_\_ со дня получения \_\_\_\_\_ (наименование товара) Покупателем.

4.3. Упаковка \_\_\_\_\_ (наименование товара) должна содержать маркировку, включающую следующие сведения:

наименования покупателя и грузополучателя;  
 адрес грузополучателя;  
 номер и дата договора поставки;  
 номера позиций (по спецификации и графику поставки);  
 номер места;  
 вес нетто, вес брутто;  
 размеры тары в см (длина, высота, ширина);  
 сведения о Поставщике и грузоотправителе.

4.4. Места, требующие специального обозначения, должны иметь дополнительную маркировку: "Осторожно", "Верх", "Не кантовать", "Стекло" и другие в зависимости от особенностей груза.

### 5. Цена и стоимость товаров

5.1. Цена одного \_\_\_\_\_  
 (единица измерения)

подлежащих поставке \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

устанавливается на весь период поставки в размере \_\_\_\_\_, что отражается в прилагаемой к договору спецификации.

Цена, указанная в настоящем пункте, не может быть изменена Поставщиком в одностороннем порядке и является стабильной в течение всего срока действия настоящего договора. Не являются основанием для изменения цены увеличение транспортных расходов, инфляционные процессы и другие обстоятельства, обусловленные объективными экономическими причинами или действием непреодолимой силы.

5.2. Стоимость каждой партии подлежащих поставке \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

определяется в соответствии с прилагаемыми к договору спецификацией и графиком поставки.

5.3. Общая сумма договора, включающая транспортные расходы Поставщика, при транспортировке \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

грузовой скоростью, устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей.

5.4. В случае, если с письменного согласия Покупателя отправка \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

осуществляется Поставщиком ускоренным способом, дополнительные транспортные расходы несет Покупатель.

### 6. Порядок отгрузки

6.1. Отгрузка \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

производится железнодорожным транспортом в вагонах, грузовой скоростью. Минимальной нормой отгрузки является партия, размер которой определяется в соответствии с графиком поставки. Отгрузка осуществляется на условиях франко-вагон - станция назначения в присутствии представителя Покупателя.

6.2. Каждая партия подлежащих поставке \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

должна иметь следующие сопроводительные документы:

- железнодорожная накладная - 1 экз.;
- спецификация - 1 экз.;
- сертификат качества - 1 экз.;
- санитарный сертификат - 1 экз.;
- др.

6.3. Отгрузка каждой партии начинается после вручения представителем Покупателя Поставщику письменного извещения (копии платежного поручения с круглой печатью банка) об оплате соответствующей партии.

6.4. Поставщик в день сдачи соответствующей партии \_\_\_\_\_  
 (наименование товара)

железнодорожной дороге обязан уведомить Покупателя о дате отгрузки и номерах отправленных вагонов по телеграфу, факсу или телефону.

### 7. Порядок расчетов

7.1. Оплата первой подлежащей поставке в соответствии с графиком партии

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

осуществляется Покупателем в полном объеме в \_\_\_\_\_ срок со дня заключения настоящего договора в размере \_\_\_% от суммы договора.

Оплата каждой последующей партии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

осуществляется Покупателем в полном объеме не позднее чем в \_\_\_\_\_ срок со дня оформления акта приемки предыдущей партии от железной дороги, в размере \_\_\_% от суммы договора.

7.2. Окончательные расчеты сторон производятся в день оплаты последней подлежащей поставке в соответствии с графиком партии \_\_\_\_\_ (наименование товара).

## 8. Приемка товара

8.1. Приемка каждой поставленной партии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

от железной дороги осуществляется представителем Покупателя в \_\_\_\_\_ срок со дня получения уведомления железной дороги о прибытии соответствующей партии, на основании осмотра и документов, указанных в п. 6.2 настоящего договора.

Факт приемки Покупателем каждой поставленной партии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

оформляется двусторонним актом приемки, подписанным представителями Покупателя и железной дороги, который подтверждает приемку по количеству и качеству. В случае обнаружения при приемке несоответствия полученных

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

условиям настоящего договора, спецификации или графика об этом делается соответствующая запись в акте.

8.2. При осуществлении приемки \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

Покупатель обязан осмотреть товары, проверить их количество и качество, совершить другие необходимые действия, обеспечивающие принятие \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

8.3. В случае обнаружения в поставленных товарах недостатков, недочет или иных несоответствий условиям договора и спецификации Покупатель не позднее, чем \_\_\_\_\_ письменно уведомляет об этом Поставщика.

8.4. В случае отказа от поставленного \_\_\_\_\_

(наименование товара) Покупатель обязан обеспечить его сохранность, принять товар на ответственное хранение и незамедлительно уведомить об этом Поставщика.

В случае принятия Покупателем \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

на ответственное хранение Поставщик обязан в \_\_\_\_\_ срок вывезти указанный товар или распорядиться им иным образом, приняв на себя дальнейшую ответственность за судьбу товара.

## 9. Срок действия, порядок изменения и расторжения договора

9.1. Настоящий договор вступает в силу в день его подписания сторонами и действует до приемки Покупателем последней подлежащей поставке в соответствии с графиком партии \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

9.2. Изменения и дополнения к настоящему договору имеют силу только в том случае, если они оформлены письменно и пописаны обеими сторонами договора.

9.3. Покупатель вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения настоящего договора в случаях:

поставки товаров ненадлежащего качества с недостатками, которые не могут быть устранены в приемлемый для Покупателя срок;

неоднократного нарушения Поставщиком сроков поставки товаров.

Поставщик вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения настоящего договора в случае неоднократного нарушения Покупателем сроков оплаты товаров.

9.4. Досрочное расторжение договора возможно по соглашению сторон и в других случаях, предусмотренных ГК РФ и другими законами.

**10. Порядок разрешения споров и ответственность сторон**

10.1. В своих взаимоотношениях стороны стремятся избегать противоречий и конфликтов, а в случае возникновения таких противоречий - разрешать их на основании взаимного согласия. Если согласие не достигнуто, противоречия разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Споры сторон разрешаются в соответствии с законодательством в арбитражном суде по месту нахождения ответчика.

10.3. За просрочку поставки или недопоставку \_\_\_\_\_.  
(наименование товара)

Поставщик уплачивает Покупателю неустойку в размере \_\_\_% стоимости каждой партии, поставка которой просрочена, за каждый день просрочки, но не более \_\_\_\_\_, а в случае недопоставки - в размере \_\_\_% стоимости не доставленных \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

10.4. За поставку \_\_\_\_\_ (наименование товара)

ненадлежащего качества, т. е. с нарушением требований к качеству, установленных настоящим договором, Поставщик уплачивает Покупателю неустойку в размере \_\_\_% стоимости той партии, в составе которой обнаружены \_\_\_\_\_

(наименование товара)  
ненадлежащего качества.

10.5. В случае просрочки оплаты подлежащих поставке \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (наименование товара)

Покупатель уплачивает Поставщику неустойку в размере \_\_\_% стоимости не оплаченной в срок партии за каждый день просрочки, но не более \_\_\_\_\_.

**11. Адреса и банковские реквизиты сторон**

Поставщик: \_\_\_\_\_

Покупатель: \_\_\_\_\_

Настоящий договор составлен в двух экземплярах на русском языке. Оба экземпляра идентичны и имеют одинаковую силу. У каждой из сторон находится один экземпляр настоящего договора.

Подписи сторон:

Поставщик \_\_\_\_\_ М.П.

Покупатель \_\_\_\_\_ М.П.

**Приложение 2**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. Г. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (название организации)

именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_  
..... (должность, ф. и. о. руководителя)

действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя и отчество)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

## 1. Предмет трудового договора

1.1. Работник принимается на работу в качестве \_\_\_\_\_

( указывается специальность, отрасль экономики)

с окладом (тарифной ставкой) \_\_\_\_\_ рублей.

1.2. Работник обязан приступить к работе с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

1.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.4. Работа у Работодателя является для Работника:

- основным местом работы, не более 40 часов в неделю;
- не основным местом работы, не более 16 часов в неделю.

1.5. Срок действия трудового договора \_\_\_\_\_  
(указывается срок или «бессрочный»)

1.6. Срок испытания \_\_\_\_\_  
(указывается срок или без испытания)

## 2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник подчиняется непосредственно Работодателю.

2.2. Работник обязан выполнять следующие должностные обязанности:

2.2.1. \_\_\_\_\_

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей, указанных в п. 2.2. настоящего трудового договора.

2.2.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором, только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и Трудовым кодексом РФ.

2.3.3. Уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определенных действующим законодательством; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступивших на работу впервые; своевременно осуществлять постановку на учет во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд и Фонд социального страхования).

2.3.4. Своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату.

2.3.5. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работник имеет следующие права:

- право на предоставление ему работы, указанной в п. 1.1 настоящего трудового договора;
- право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы;
- право на отдых в соответствии с условиями настоящего трудового договора и требованиями законодательства;
- иные права, предоставленные работникам Трудовым кодексом РФ.

2.5. Работодатель имеет право:

- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, обусловленных настоящим договором;
- поощрять Работника в порядке и размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором, а также условиями законодательства РФ;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- осуществлять иные права, предоставленные ему Трудовым кодексом РФ.

### **3. Режим труда и отдыха**

3.1. Работнику устанавливается \_\_\_\_\_ дневная рабочая неделя.

Время начало работы \_\_\_\_\_ Окончание \_\_\_\_\_

Перерыв \_\_\_\_\_ Выходные дни \_\_\_\_\_

3.2. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с действующим законодательством о труде.

3.3. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством о труде.

3.4. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др., работнику производятся соответствующие доплаты.

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

### **4. Ответственность сторон**

4.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства РФ, а также причинения Работодателю материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству РФ.

4.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

4.3. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

### **5. Прекращение трудового договора**

5.1. Основанием для прекращения настоящего трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются. И ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

5.2. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

5.3. Иные основания, предусмотренные законодательством РФ.

5.4. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день работы.

### **6. Особенности трудового договора**

6.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

6.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

### **7. Порядок разрешения споров**

7.1. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.2. В случае, если указанные споры не могут быть разрешены путем переговоров, они подлежат разрешению в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### **8. Заключительные положения**

8.1. Любые изменения и дополнения к настоящему трудовому договору действительны лишь при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными на то представителями сторон. Приложения к настоящему договору составляют его неотъемлемую часть.

8.2. Настоящий трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в трех экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и регистрируется в органе местного самоуправления, один из которых хранится у Работодателя, другой у Работника, третий в регистрационном отделе органа местного самоуправления.

#### **9. Адреса и банковские реквизиты сторон**

Работодатель \_\_\_\_\_

Работник \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

Паспорт: \_\_\_\_\_

к/с \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

БИК \_\_\_\_\_

№ ПС \_\_\_\_\_

М. П. Подписи сторон \_\_\_\_\_