

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ П.Г. Алексеенко
« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование возникновения и реализации трудовых отношений в филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»

Исполнитель
студент группы 321 сб 3 _____ Е.В. Сергиенко

Руководитель _____ П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль _____ О.В. Громова

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко

« » _____ 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студентки 321сб1 Сергиенко Е.В.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование возникновения и реализации трудовых отношений в филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»

(утверждена приказом от 10.01.2017 № 04-уч.)

2. Срок сдачи студентом выпускной квалификационной работы: 01.02.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон от 13.07.2015 № 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос», специальная юридическая литература, правоприменительные акты

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и характерные признаки трудовых отношений, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений, организационно-правовая характеристика филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный», порядок заключения трудового договора в филиале Государственной корпорации, особенности правового положения сторон трудовых отношений в филиале Государственной корпорации, особенности реализации государственных гарантий по оплате труда сотрудникам филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный», режим рабочего времени и времени отдыха.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 16.10.2016.

Руководитель дипломной работы: П.Г. Алексеенко, доцент, к.ю.н.

8. Задание принял к исполнению 16.10.2016 _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 60 с., 51 источник.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУД, СТОРОНЫ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, КОРПОРАЦИЯ, РОСКОСМОС, ВОСТОЧНЫЙ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ОПЛАТА ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

В работе исследованы вопросы возникновения и реализации трудовых отношений на примере филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный».

Цель работы – проведение комплексного научного исследования нормативно-правовых актов, специальной литературы и материалов судебной практики, посвященных вопросам возникновения и реализации трудовых отношений на примере филиала Государственной корпорации.

Поставленная цель определила необходимость решения следующих задач:

- раскрыть понятие и особенности трудовых отношений;
- изучить правовое положение сторон трудовых отношений;
- исследовать основания возникновения трудовых отношений;
- дать организационно-правовую характеристику филиалу Государственной корпорации;
- выявить особенности в порядке заключения трудового договора в филиале Государственной корпорации;
- исследовать особенности правового положения сторон трудовых отношений в филиале Государственной корпорации;
- проанализировать особенности реализации государственных гарантий по оплате труда сотрудникам филиала Государственной корпорации;
- исследовать особенности правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха филиале Государственной корпорации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общие сведения о природе трудовых отношений	7
1.1 Понятие и характерные признаки трудовых отношений	7
1.2 Стороны трудовых отношений	12
1.3 Основания возникновения трудовых отношений	18
2 Особенности возникновения трудовых отношений в филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»	22
2.1 Организационно-правовая характеристика филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»	22
2.2 Порядок заключения трудового договора в филиале Государственной корпорации	24
3 Некоторые вопросы реализации трудовых отношений в филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»	30
3.1 Особенности правового положения сторон трудовых отношений в филиале Государственной корпорации	30
3.2 Особенности реализации государственных гарантий по оплате труда сотрудникам филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»	35
3.3 Режим рабочего времени и времени отдыха	38
3.4 Проблемные вопросы соблюдения трудового законодательства организациями и учреждениями на космодроме «Восточный»	44
Заключение	51
Библиографический список	56

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется, прежде всего, тем, что успех реализации государственной политики по вопросам сохранения и усиления лидерских позиций Российской Федерации в космической отрасли во многом зависит от гармоничного и эффективного правового регулирования отношений, в том числе трудовых, возникающих и протекающих в Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос». Организационно-правовые особенности филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» находят свое отражение в особенностях возникновения и реализации трудовых отношений. Их исследование позволит сформировать общее понимание проблем, связанных с формированием эффективного механизма реализации трудовых отношений, позволяющего учитывать интересы как работодателя, в лице Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос», так и работников.

Объектом выпускной квалификационной работы являются институт возникновения и реализации трудовых отношений на примере филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный». Предметом исследования является трудовое законодательство Российской Федерации, а также иные нормативно-правовые акты, регулирующие возникновение и реализацию трудовых отношений на примере филиала Государственной корпорации, практика их применения, работы ученых и специалистов.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в проведении комплексного научного исследования нормативно-правовых актов, специальной литературы и материалов судебной практики, посвященных вопросам возникновения и реализации трудовых отношений на примере филиала Государственной корпорации.

Поставленная цель может быть достигнута путем решения задач:

- раскрыть понятие и особенности трудовых отношений;
- изучить правовое положение сторон трудовых отношений;
- исследовать основания возникновения трудовых отношений;
- дать организационно-правовую характеристику филиалу Госкорпорации;
- выявить особенности в порядке заключения трудового договора в филиале Госкорпорации;
- исследовать особенности правового положения сторон трудовых отношений в филиале Государственной корпорации;
- проанализировать особенности реализации государственных гарантий по оплате труда сотрудникам филиала Государственной корпорации;
- проанализировать социальные гарантии при реализации трудовых отношений в филиале Госкорпорации;
- проанализировать соблюдение особых режимов работы (соблюдение режима государственной тайны, сверхурочной работы при осуществлении круглосуточных процессов подготовки пусков ракет-носителей и др.) при реализации трудовых отношений в филиале Госкорпорации;
- исследовать особенности правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха филиале Госкорпорации.

В процессе написания выпускной квалификационной работы используются:

- 1) общенаучные методы: исторический, логический, системный;
- 2) специальные методы: метод конкретно-социологических исследований, статистический метод, сравнительно-правовой, формально-юридический, аналогия, группировка, метод экспертных оценок.

1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПРИРОДЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 Понятие и характерные признаки трудовых отношений

Отношения, входящие в предмет трудового права, образуют четко выстроенную систему¹. Главным элементом данной системы являются трудовые отношения, так как все остальные виды отношений связаны с ними и обусловлены их существованием. Трудовые отношения наполняют правовой сущностью остальные отношения, которые не могут существовать без первых и играют для них обслуживающую роль. Характер системы отношений трудового права зависит от всех входящих в нее отношений, но роль системообразующего фактора принадлежит трудовым.

Трудовые отношения можно рассматривать в узком и широком смысле. В широком смысле в понятие «трудовые отношения» входят все отношения, составляющие предмет данной отрасли, в узком – отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и допуска к работе.

Согласно статьи 37 Конституции РФ гражданин может свободно распоряжаться своими способностями к труду: вступать в трудовые отношения, а также гражданские отношения, регулируемые нормами гражданского права, при реализации своих способностей к труду.

Необходимо разграничивать трудовые отношения от гражданских отношений, возникающих при использовании труда. Возникновение трудовых отношений влечет появление у работодателей дополнительных обязанностей: по созданию условий труда, предоставлению времени отдыха и другое. В то время как гражданские отношения избавляют работодателя от множества обязанностей (по страхованию работников от несчастных случаев на производстве и другое), поэтому работодатели зачастую трудовые отношения пытаются оформлять гражданско-правовым договором.

¹ Миронов В.И. Трудовое право. СПб.: Питер, 2009. С. 133.

Трудовые отношения характеризуются длительностью. Гражданские отношения всегда ограничены периодом выполнения конкретной работы.

Выполнение конкретного задания не является основанием для прекращения трудовых отношений. В то время как гражданские отношения связаны с достижением конкретного результата, за который производится выплата вознаграждения, после чего гражданские отношения прекращаются. В свою очередь, трудовые отношения продолжают и после выполнения конкретного задания, так как работник трудоустраивается для осуществления определенной трудовой функции. В трудовых отношениях выплата вознаграждения обусловлена временем работы и определенными сроками выплаты заработной платы.

Трудовое отношение имеет в своем основании личный труд человека и гражданина. В гражданских отношениях физическое лицо может поручить выполнение работы по договору и другим лицам, в этом случае обязанности возникают только на основании договора.

В трудовых отношениях работодатель обязан создать условия для выполнения работы, отсутствие чего влечет неблагоприятные последствия для работодателя. В гражданских отношениях ответственность за ненадлежащее выполнение задания несет лицо, взявшее на себя такие обязательства. В трудовых отношениях работник зависит от работодателя при осуществлении трудовой деятельности, в гражданских – стороны равноправны.

Согласно статьи 15 ТК РФ трудовые отношения – это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии², специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными право-

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

выми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и выступают в форме трудовых правоотношений.

Понятия «трудовое правоотношение» и «трудовой договор» изначально рассматривались учеными в тесном единстве. Близость этих понятий несомненна, так как трудовой договор по общему правилу является основанием возникновения правоотношения и в значительной части определяет его содержание. Однако указанные понятия нетождественны. Содержание трудового правоотношения шире, чем договорные обязательства сторон.

В 1925 г. И.С. Войтинский первым ввел в теорию трудового права понятие «трудовое правоотношение», доказав не идентичность понятию «трудовой договор»³.

В своих работах Гейхман В.Л. высказывал позицию, в соответствии с которой под трудовыми правоотношениями необходимо понимать такое общественное отношение, которое соответствует следующим признакам:

- возникает на основании трудового договора;
- урегулировано нормами трудового права;
- имеет двух субъектов: работника, который обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка; работодателя, который обязан предоставлять соответствующую работу, создавать условия труда, системно и адекватно оплачивать труда работника⁴.

Гейхман В.Л.⁵ рассматривает понятие «система правоотношений трудового права», под которым, по его мнению, необходимо понимать «объединенную общими целями и задачами совокупность сходных общественных отношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей, при регулировании указанных отношений нормами трудового законодательства (на основе

³ Лушников А.М. Курс трудового права. М.: Проспект. 2003. С. 211.

⁴ Гейхман В.Л. Трудовое право. М.: Издательство Юрайт, 2011. С. 91.

⁵ Там же. С. 89.

метода трудового права)».

В зависимости от времени возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям иные правоотношения, связанные с ними необходимо разделять на предшествующие, сопутствующие и вытекающие.

Возникновение и прекращение предшествующих правоотношений происходит до возникновения трудовых. Соответственно с момента начала трудовых отношений предшествующие правоотношения прекращаются. Обязательным условием возникновения трудовых отношений является трудоустройство.

Подавляющее большинство отношений сопутствует трудовым. Сопутствующие отношения обеспечивают правомерное поведение субъектов трудовых отношений и создают дополнительные условия реализации правовых норм в трудовые отношения.

К числу сопутствующих трудовым отношениям относятся отношения:

- по организации и управлению трудом;
- по применению мер поощрения или дисциплинарных взысканий;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- по материальной ответственности работников и работодателей, состоящих в трудовых отношениях;
- по обязательному социальному страхованию работников работодателем;
- по надзору за соблюдением трудового законодательства, включая профсоюзный контроль за соблюдением прав работников;
- по разрешению индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем;
- по урегулированию коллективных трудовых споров;

- по самозащите работниками трудовых прав.

Рассмотрение трудовых споров всегда сопровождается правоотношениями, вытекающими из трудовых, но трудовыми не являющимися.

Трудовые правоотношения характеризуют следующие особенности:

1. Общественное отношение, урегулированное нормами трудового права, является правоотношением по реализации лицом, выступающим в роли работника, своих трудовых функций. В этих отношениях работник связан с работодателем, который может быть физическим или юридическим лицом, основная особенность которого заключается в том, что он использует труд работника в своих целях. Следовательно, в качестве субъектов трудовых отношений, выступают работник и работодатель.

2. Юридическим содержанием любого правоотношения являются «субъективные права и обязанности участников правоотношения»⁶. В содержание трудового правоотношения входит сложный состав прав и обязанностей. Сложность эта проявляется следующим образом. Во-первых, каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо, а также несет не одну, а несколько обязанностей. 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.

3. Работник обязан лично участвовать в деятельности работодателя, используя свои способности к труду, должен выполнять трудовую функцию согласно трудовому договору. Работник не может заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя, так же и работодатель не может заменить работника, без оснований к этому, кем-то другим.

4. Трудовое правоотношение охватывает комплекс взаимных прав и обя-

⁶ Матузов Н.И. Теория государства и права. М.: Юрист, 2002. С. 385.

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

5. Трудовое правоотношение имеет длящийся характер, ибо права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически, путем совершения тех действий, которые необходимы для выполнения работником трудовой функции при соблюдении внутреннего трудового распорядка, что вызывает ответные действия работодателя по выплате работнику заработной платы и обеспечению безопасности условий труда.

1.2 Стороны трудовых отношений

Правовое регулирование сторон трудовых отношений осуществляется нормами, нашедшими свое отражение в ст. 20 ТК РФ. Так, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. При этом работником может быть только физическое лицо, а работодателем – как физическое, так и юридическое лицо (организация)⁷.

Работником физическое лицо становится только после вступления в трудовое отношение с работодателем. Обязательным условием вступления физических лиц в трудовые отношения в качестве работников является наличие трудовой правоспособности. Трудовая деятельность любого человека в обязательном порядке требует от него принятие волевого решения и непосредственного участия в его реализации. В отличие от гражданского права он лично, а не через представителей, должен осуществлять возложенные на него обязанности.

«Трудовая правосубъектность» возникает при вступлении в трудовое отношение у человека при достижении им 16-летнего возраста. В этом заключается отличительное свойство трудовой правоспособности от гражданской, которая возникает с момента рождения⁸.

Вместе с тем, законодатель установил в Трудовом кодексе РФ исключение, нашедшее своё отражение в ст. 63, возможность для лиц, достигших 15-

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁸ Трудовое право / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 69.

летнего возраста, обучающихся в системе общего образования или завершив свое обучение, становятся субъектом трудовых отношений, в случаях, если они будут выполнять легкий труд, не причиняющий вред здоровью.

При этом, если один из родителей или попечителей ребенка, который проходит обучение и достиг 14-летнего возраста, будет согласен, то ребенок может стать субъектом трудовых отношений, но только в свободное от учебы время, и при условии, что выполняемый труд будет легкий и не причинит вреда его здоровью и не станет причиной отставания по учебе. Такое согласие, в отдельных случаях, дает орган опеки и попечительства.

Лица, не достигшие 14-летнего возраста, могут принимать участие в деятельности театрально-зрелищных организаций и кинематографий, Так, ст. 63 ТК РФ содержит норму, в соответствии с которой ребенок для участия в создании или исполнении произведений обладает правом вступить в трудовые отношения. Это возможно исключительно при согласии одного из родителей или опекуна, а также разрешения органа опеки и попечительства. Эта работа не должна причинять ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка. В указанном случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). Разрешение органа опеки и попечительства должно содержать информацию о максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

В определенных случаях, предусмотренных ст. 265 ТК РФ, физические лица могут вступать в трудовое правоотношение только по достижению ими 18-летнего возраста. Так, применение труда лиц, не достигших 18 лет, запрещается на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, среди которых игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, производство, перевозка и торговля спиртными напитками и т.д.

Предельный возраст для вступления в трудовое отношение ТК РФ не устанавливает. Исключение составляет определенный круг работ и должностей. Так, согласно ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государ-

ственной гражданской службе Российской Федерации» предельный возраст пребывания на гражданской службе составляет 65 лет. Гражданскому служащему, достигшему предельного возраста пребывания на гражданской службе, замещающему должность гражданской службы категории «помощники (советники)», учреждаемую для содействия лицу, замещающему государственную должность, срок гражданской службы с согласия гражданского служащего может быть продлен по решению представителя нанимателя до окончания срока полномочий указанного лица. С согласия федерального гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей и достигшего предельного возраста, срок гражданской службы может быть продлен, но не свыше чем до достижения им возраста 70 лет⁹.

Помимо возрастного критерия трудовая правосубъектность характеризуется волевым качеством, который связан с фактической способностью человека к труду. Данная категория включает в себя как психологические, так и физические возможности физического лица осуществлять трудовую деятельность.

Равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться федеральным законом, а также по приговору суда или в качестве меры административной ответственности. Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» для иностранных граждан установлены ряд запретов, в том числе находиться на государственной или муниципальной службе, быть членом экипажа военного корабля РФ, командиром воздушного судна гражданской авиации. Им запрещено быть принятыми на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ. Кроме того, федеральным законом может быть ограничен допуск иностранных граждан к замещению иных должностей или к занятию иной деятельностью. Однако, в соответствии со ст. 18 указанного закона им предоставлена возможность реали-

⁹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

зовать свои способности к труду с учетом имеющейся специальности и квалификации, но в других видах трудовой деятельности в установленном законом порядке¹⁰ при достижении 18 лет.

Наряду с трудовой правосубъектностью работник наделяется также правовым статусом, который характеризуется основными правами и обязанностями, закрепленными в ст. 21 ТК РФ.

К основному праву работника прежде всего необходимо отнести право на заключение, изменение и расторжение трудового договора.

При этом обязательным условием трудового договора является указание в нем наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификации. Таким образом, устанавливается круг обязанностей работника.

Трудовой кодекс РФ содержит норму, в соответствии с которой, работник обладает возможностью получать информацию от работодателя, а также органов государственной власти и местного самоуправления об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

Необходимо отметить, что одним из необходимых условий трудового договора является заработная плата работника, размер которой определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, результативностью и другими качественными показателями.

Законодатель не ограничил максимальным размером заработной платой, однако позаботился, чтобы она не была ниже минимального размера оплаты труда, установленного на всей территории Российской Федерации. Так, с 01 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 7500 рублей.

Права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы – важная гарантия по оплате труда работников. Несвоевременная и частичная выплата заработной платы представляют собой грубейшие нарушения прав работника и нуждаются в разбирательстве в соответствующих органах.

¹⁰ Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 303

Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работниками своих трудовых прав: право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, а также и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Статья 21 ТК РФ не ограничивается рассмотренным нами перечнем прав работников и включает в себя такие права как право на отдых, подготовку и дополнительное профессиональное образование, участие в управлении организации и другие.

При этом реализация прав работника должна осуществляться одновременно с выполнением им своих обязанностей, которые он принял на себя, заключив с работодателем трудовой договор. В самом общем виде эти обязанности также сформулированы в ст. 21 ТК РФ и являются правовой основой для применения правовых норм, содержащихся в статьях, объединенных главами 22 – нормирование труда, 30 – дисциплина труда, 34 – требования охраны труда и др. Обязанности, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, конкретизируются в законах, иных нормативных правовых актах, в частности в положениях о персонале, правилах внутреннего трудового распорядка.

Наиболее полно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре, где определяется режим рабочего времени, выполнение трудовой функции в условиях соблюдения определенных правил, диктуемых спецификой деятельности конкретной организации.

Другим субъектом трудового правоотношения является работодатель. В соответствии со ст. 20 ТК РФ работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работодателя могут выступать физические лица, прошедшие в установ-

ленной форме процедуру государственной регистрации, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и использующие в своей деятельности труд наемных работников¹¹.

Работодатель должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента государственной регистрации как юридического лица.

Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, - 18 лет. С этого возраста согласно ГК РФ наступает полная дееспособность. Возможны случаи, когда физическое лицо выступает в качестве работодателя – индивидуального предпринимателя и до достижения 18 лет. Статья 21 ГК РФ предусматривает, что в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями. ТК решает также вопрос о заключении трудовых договоров в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства работодателями – физическими лицами, ограниченными судом в дееспособности или признанными судом недееспособными. В первом случае физические лица вправе заключать трудовые договоры с письменного согласия попечителей; во втором – от имени физических лиц трудовые договоры с работниками могут заключать их опекуны. Заключение трудовых договоров с письменного согласия попечителей или от имени физических лиц их опекунами возможно, если физическое лицо достигло 18-летнего возраста и у него имеется самостоятельный доход.

При этом Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность¹², при которой работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: собственного заработка, стипендии, иных доходов и

¹¹ Трудовое право / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 72.

¹² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 70

письменного согласия своих законных представителей.

Работодатель несет большой объем обязанностей, в том числе:

- по предоставлению работы, обусловленной трудовым договором;
- по обеспечению безопасности труда и условий;
- по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- по выплате в установленные сроки заработной платы работнику.

Кроме того, работодатель должен рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям и имеет другие обязанности, предусмотренные в ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

Работодатель обязан исполнять также иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.3 Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают на основе заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Статья ст. 56 ТК РФ содержит норму, в соответствии с которой трудовой договор представляет собой соглашение, заключенное между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель, с одной стороны, обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работни-

ку заработную плату, а работник, с другой стороны, обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Фактически трудовой договор – это письменный результат достигнутого в ходе переговоров между работником и работодателем соглашения по всем обязательным, а возможно, и дополнительным условиям данного договора¹³.

Трудовое законодательство содержит четкую дифференциацию юридических фактов, являющихся основанием заключения трудового договора, и как следствие – возникновения трудовых отношений. Правовое регулирование данных оснований находит свое развитие как в самом Трудовом кодексе РФ, так и в других специальных федеральных законах.

Так, ст. 17 ТК РФ в качестве основания заключения трудового договора предусматривает избрание на должность. В соответствии с указанной статьей трудовые отношения возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Статья 18 ТК РФ в качестве основания для заключения трудового договора предусматривает избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Такое основание для заключения трудового договора (служебного контракта) характерно для научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования¹⁴, а также государственных гражданских¹⁵ и муниципальных служащих¹⁶.

В качестве одного из оснований возникновения трудовых отношений ст. 19 ТК РФ устанавливает процедуру заключения трудового договора в результате назначения на должность или утверждение в должности. Данная процедура

¹³ Трудовое право / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 57.

¹⁴ Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.11.2016).

¹⁵ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

¹⁶ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

обязательная для замещения ряда должностей, отнесенных Законом о государственной гражданской службе к государственным служащим категории «А»¹⁷. Так, в соответствии со ст. 128 Конституции РФ судьи Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ назначаются Советом Федерации по представлению Президента РФ, а судьи других федеральных судов назначаются Президентом РФ в порядке, установленном федеральным законом. Акт назначения на должность требуется и в других случаях, предусмотренных законом. Согласно ст. 55 ГК РФ руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Кроме этого в случаях необоснованного отказа в приеме на работу в качестве основания заключения трудового договора может выступать судебное решение. Это возможно, если суд, признав незаконным отказ в приеме на работу, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор.

Также Трудовой кодекс РФ содержит норму, в соответствии с которой трудовой договор может быть заключен в результате фактического допущения работника к работе. При этом такое допущение должно быть исключительно по поручению работодателя либо его представителя независимого от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Вместе с тем, это не снимает с работодателя обязанность оформить с работником трудовой договор в письменной форме.

Отдельно необходимо обратить внимание на нормы, содержащиеся в ст. 19.1 ТК РФ. Данной статьей установлен разный порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

- 1) лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по ука-

¹⁷ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

занному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части 2 ст. 15 ТК РФ;

2) судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам, направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями¹⁸.

Вопрос, касающийся правовой сущности отношений, регулируемых гражданско-правовым договором, приобретает характер индивидуального спора между сторонами этого договора, его решение относится к компетенции суда. При этом, в связи с размытостью критериев, иногда очень трудно отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых. Вместе с признаками, определяющими данные отношения как трудовые (выполнение работы по штатной должности, подчинение внутреннему трудовому распорядку) имеются положения, свойственные исключительно для гражданско-правовых договоров (выплата не заработной платы, а цены, указанной в договоре). В результате суд выносит неоднозначные решения. Для устранения такой неопределенности ст. 19.1 ТК РФ содержит положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового характера, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

¹⁸ Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35 - 38.

2 ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ФИЛИАЛЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОРПОРАЦИИ ПО КОСМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «РОСКОСМОС» НА КОСМОДРОМЕ «ВОСТОЧНЫЙ»

2.1 Организационно-правовая характеристика филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»

Необходимость организационно-правовой характеристики филиала Госкорпорации обусловлена его особым правовым статусом и ролью в механизме заключения трудового договора от лица работодателя.

Так, в соответствии с Положением о филиале на космодроме «Восточный», утвержденном Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 13.04.2016 № 45, филиал не является юридическим лицом, а представляет собой самостоятельное обособленное структурное подразделение Госкорпорации. Филиал имеет печать, штампы и бланки со своим наименованием и наименованием Госкорпорации.

В своей деятельности филиал руководствуется Конституцией РФ, Федеральным законом от 13.07.2015 № 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос», Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 13.04.2016 № 45, иным законодательством, регулирующим общественные отношения, субъектом которых может быть филиал Государственной корпорации.

Филиал осуществляет функции по координации работ, проводимых на космодроме «Восточный», и руководству этими работами, координирует работы по управлению объектами наземной космической и обеспечивающей инфраструктур космодрома и эксплуатации таких объектов, организует в установленном порядке обеспечение антитеррористической защищенности, охраны, пропускного и внутриобъектового режимов на космодроме.

В соответствии со ст. 55 ГК РФ руководители филиалов назначаются

юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Филиал возглавляет директор филиала Госкорпорации, назначаемый на должность и освобождаемый от занимаемой должности Генеральным директором Госкорпорации в установленном порядке.

Директор филиала Госкорпорации организует его деятельность и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на филиал Госкорпорации полномочий. При этом состав и структура подразделений филиала Госкорпорации, количество заместителей директора определяются штатным расписанием, утверждаемым Генеральным директором Госкорпорации.

Необходимо отметить, что в соответствии с Положением о филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» директор филиала:

1) распределяет обязанности между своими заместителями, определяет круг вопросов, которыми в рамках компетенции Филиала занимается соответствующий заместитель;

2) назначает на должность и освобождает от занимаемой должности сотрудников Филиала, за исключением лиц, назначаемых на должность и освобождаемых от занимаемой должности в соответствии с локальными нормативными актами Госкорпорации, заключает и расторгает с ними трудовые договоры в порядке, установленном в Госкорпорации, обеспечивает проверку достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в Филиале, а также соблюдения сотрудниками Филиала требований к служебному поведению;

3) обеспечивает соблюдение сотрудниками Филиала требований законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, о государственной тайне, а также трудового законодательства Российской Федерации;

4) участвует в разработке структуры и штатного расписания Филиала в пределах установленных Госкорпорацией фонда оплаты труда и численности (без персонала по охране и обслуживанию зданий) с учетом актов, определяющих нормативную численность соответствующих подразделений;

5) утверждает положения о структурных подразделениях Филиала и должностные инструкции его сотрудников;

6) поощряет сотрудников Филиала за достигнутые успехи в работе и применяет к сотрудникам дисциплинарные взыскания в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Госкорпорации;

7) обеспечивает сотрудникам Филиала условия для получения дополнительного профессионального образования, представляет в Департамент развития персонала Госкорпорации предложения по направлению сотрудников Филиала на переподготовку, повышение квалификации;

8) обеспечивает в пределах средств, выделяемых Госкорпорацией, своевременное начисление и выплату заработной платы сотрудникам Филиала, осуществление расчетов по платежам и обязательствам с налоговыми органами;

9) обеспечивает предоставление сотрудникам Филиала условий для выполнения ими своих должностных обязанностей, как в части материального, правового, так и других видов обеспечения.

Анализ представленных полномочий позволяет сделать вывод об особом правовом положении директора филиала в вопросах создания условий для реализации в обособленном структурном подразделении трудовых отношений.

Прекращение деятельности Филиала производится по решению Госкорпорации. При этом в соответствии со ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала расторжение трудовых договоров с работниками этого обособленного подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

2.2 Особенности заключения трудового договора в филиале Государственной корпорации

Прием на работу работников в филиале Госкорпорации осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Так статья 64 ТК РФ содержит норму, запрещающую необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции РФ, за-

крепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 года), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы.

В ч. 2 ст. 64 ТК РФ прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя заключить трудовой договор с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту

нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации».

Кроме этого запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 ТК РФ вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу.

На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2. В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, и Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может

быть удовлетворено.

Не ограничивая право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения, законодательство вместе с тем запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 УК РФ) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме и в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо,

поступающее на работу в филиал Госкорпорации, предъявляет следующие документы:

- паспорт гражданина Российской Федерации или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник принимается на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (военный билет, временное удостоверение, выданное взамен военного билета, или удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу) для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- анкета по форме 4 (заполняется в соответствии с инструкцией и образцом по заполнению, бланк должен быть распечатан с двусторонним оборотом);
- лист согласования кандидата на приём на работу;
- иные дополнительные документы в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Прием на работу оформляется приказом директора филиала Госкорпорации, изданным на основании заключенного с работником трудового договора.

Приказ о приеме на работу подготавливается Департаментом кадровой и социальной политики. После подписания приказа о приеме на работу Департамент знакомит работника под роспись с указанным приказом в течение 3 (трех) календарных дней со дня фактического начала работы.

Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 04.04.2016 № 35, категорически запрещен фактический допуск работника к работе до заключения трудового договора.

При заключении трудового договора в него по соглашению сторон может

быть включено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При установлении работнику срока испытания его непосредственный руководитель оформляет задание на срок испытания и в день приема на работу знакомит с ним работника под роспись.

Форма задания, утвержденная Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 04.04.2016 № 35, включает в себя разделы для отражения заданий, сроков исполнения и ожидаемых результатов (разработанных документов). Отчет о выполнении задания на срок испытания представляется в Департамент кадровой и социальной политики непосредственным руководителем не позже 10 рабочих дней до окончания срока испытания в полностью заполненном виде и должен содержать решение о прохождении либо непрохождении испытания работником. В случае неудовлетворительного результата испытания (несоответствия работника поручаемой работе) к отчету о выполнении задания на срок испытания прилагаются копии приказов о применении к работнику дисциплинарного взыскания (при наличии).

На всех работников, проработавших в филиале Госкорпорации свыше 5 (пяти) дней, в случае, когда работа в организации является для работника основной, организационно-административным отделом филиала ведутся трудовые книжки в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и принятым в его продолжение Правилами ведения и хранения трудовых книжек, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, примененных к работнику, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

3 НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ФИЛИАЛЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОРПОРАЦИИ ПО КОСМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «РОСКОСМОС» НА КОСМОДРОМЕ «ВОСТОЧНЫЙ»

3.1 Особенности правового положения сторон трудовых отношений в филиале Государственной корпорации

Основные права, обязанности и ответственность работника филиала Государственной корпорации на космодроме «Восточный» определены в ст. 21 ТК РФ и Разделе III Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 04.04.2016 года № 35.

Работник имеет право на:

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, оснащенное необходимым для порученной работы оборудованием.
4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в порядке, установленном Корпорацией.
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с распорядительными и нормативными актами Корпорации и законодательством Российской Федерации.
8. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном за-

конодательством Российской Федерации.

9. Возмещение особых условий труда и ограничений, связанных с особым режимом работы, связанным с соблюдением законодательства о защите государственной тайны Российской Федерации и требований нормативно-правовых актов Госкорпорации.

10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11. Другие права, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Корпорации, трудовым договором.

При этом работник филиала Государственной корпорации обязан:

1. Добросовестно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать дисциплину труда, обязательное для всех работников подчинение правилам, определенным в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Корпорации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Соблюдать правила делового этикета и принципы партнерского общения с коллегами и деловыми партнерами; в рабочее время соблюдать деловой стиль одежды, в пятницу допускается повседневный стиль одежды (smart casual).

3. Соблюдать режим рабочего времени.

4. Соблюдать требования пропускного и внутриобъектового режимов, установленные на объектах филиала Государственной корпорации локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Неукоснительно соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Проходить обучение по охране труда в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, распорядительными документами и нормативными актами Корпорации.

6. Неукоснительно соблюдать правила пожарной безопасности, производ-

ственной санитарии и гигиены, установленные законодательством Российской Федерации, распорядительными документами и нормативными актами Корпорации.

7. Немедленно сообщать непосредственному руководителю, в Службу безопасности, Департаменту кадровой и социальной политики о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Корпорации, в том числе о несчастном случае на территории филиала Государственной корпорации.

8. Бережно относиться к выдаваемому в пользование имуществу Корпорации, а также любому иному имуществу, находящемуся в собственности или пользовании Корпорации, и имуществу других работников. Эффективно и по назначению использовать оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие ресурсы Государственной корпорации.

9. Соблюдать чистоту и порядок в отведенных для работников помещениях, в том числе содержать в порядке и чистоте свое рабочее место.

10. В течение первого дня отсутствия на рабочем месте предупреждать непосредственного руководителя и Департамент кадровой и социальной политики о своем отсутствии на работе по причинам болезни, опоздания и другим и сообщать о предполагаемой продолжительности времени отсутствия (кроме случаев, когда работник в силу физического состояния не может этого сделать).

11. По окончании временной нетрудоспособности представить в Департамент кадровой и социальной политики закрытый листок нетрудоспособности в день выхода на работу.

12. Информировать Департамент кадровой и социальной политики обо всех изменениях своих персональных данных (изменение фамилии, адреса (фактического и/или регистрации), замена паспорта, изменение семейного положения, рождение ребенка, получение документа об образовании и (или) о квалификации, изменение контактных данных и т.д.), об изменении в состоянии здоровья и наличии медицинских рекомендаций, ограничивающих исполнение трудовой функции (в том числе установление инвалидности) с представлением

соответствующих документов в течение 3 (трех) рабочих дней с даты изменения/получения документов.

13. Не разглашать сведений, составляющих государственную, коммерческую и служебную тайну.

14. При увольнении не позднее последнего рабочего дня сдать все материальные ценности, другое имущество и документы, полученные в связи с исполнением должностных обязанностей своему непосредственному руководителю или по указанию руководителя другому работнику филиала государственной Корпорации.

Особенностями правового статуса работника филиала Государственной корпорации на космодроме «Восточный» являются запреты, определенные правилами внутреннего распорядка. Так работникам запрещено:

1. Отсутствовать на рабочем месте в рабочее время без согласования со своим непосредственным руководителем.

2. Использовать возможности Корпорации в личных целях. Работники Корпорации обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов или могут повлиять на их непредвзятость и независимость при рассмотрении и принятии решений.

3. Курить на территории Корпорации, за исключением специально оборудованных мест, предназначенных для курения.

4. Появляться на работе (на своем рабочем месте либо на территории Корпорации или объекта, где по поручению Корпорации работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

За нарушение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, Правилами трудового распорядка, иными распорядительными и нормативными актами Корпорации, трудовым договором, должностной инструкцией работник несет дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Что касается правового положения работодателя, то оно также характеризуется основными правами, обязанностями и ответственностью.

Так, Государственная корпорация по космической деятельности «Роскосмос», выступая в качестве работодателя имеет право:

1. Требовать от работника добросовестного, надлежащего и своевременного исполнения им трудовых обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Корпорации и других работников.

2. Принимать нормативные акты и издавать распорядительные документы, обязательные для исполнения работником, требовать от работника ознакомления с ними под роспись и их исполнения.

3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

4. Направлять работника в служебную командировку на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

5. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При этом Государственная корпорация по космической деятельности «Роскосмос», выступая в качестве работодателя, обязана:

1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, Правила трудового распорядка, условия трудовых договоров, заключенных с работниками.

2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, принимать исчерпывающие меры по предотвращению аварийных ситуаций, профилактике производственного травматизма.

5. Своевременно и в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Корпорации и трудовым договором осуществлять выплату заработной платы. Заработная плата выплачивается

ся в российских рублях путем ее перевода на карточный счет работника, открытый в российском банке, дважды в месяц.

При выплате заработной платы по запросу в Департаменте бухгалтерского учета и корпоративной отчетности работник может получить информацию в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и иных начисленных и причитающихся суммах, размерах и основаниях произведенных удержаний, и общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами Корпорации, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7. Соблюдать установленные законодательством Российской Федерации и нормативными актами Корпорации требования по защите персональных данных работников.

8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Корпорации.

За нарушение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, Правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Корпорации, трудовыми договорами Корпорация несет материальную, административную и гражданско-правовую ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2 Особенности реализации государственных гарантий по оплате труда сотрудникам филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный»

Система основных государственных гарантий по оплате труда работников закреплена в ст. 130 ТК РФ и включает в себя:

- 1) величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания зара-

ботной платы;

3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

6) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Что касается мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, то в соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Так, индекс потребительских цен в ноябре 2016 года составил 105,8 % к соответствующему месяцу в 2015 году. В свою очередь индекс потребительских цен в ноябре 2015 года составил 115,0 % к соответствующему месяцу в 2014 году.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными норма-

тивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Что касается ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы, то он регулируется ст. 138 ТК РФ, в соответствии с которой общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать % процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Труд работников филиала Госкорпорации на космодроме «Восточный» оплачивается повременно на основе должностных окладов. Размер месячного должностного оклада работника филиала Госкорпорации на космодроме «Восточный» устанавливается в трудовом договоре с ним на основании штатного расписания и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Надбавки и доплаты начисляются и выплачиваются работнику за фактически отработанное время. Индивидуальная стимулирующая надбавка устанавливается в зависимости от занимаемой должности, уровня компетенций, профессионализма, результативности труда (в рамках, установленных генеральным директором Госкорпорации размеров индивидуальной стимулирующей надбав-

ки). Индивидуальная стимулирующая надбавка может пересматриваться не чаще одного раза в год, за исключением случаев кадровых перемещений, на основании приказа генерального директора Корпорации или уполномоченного им должностного лица. Основанием для принятия решения о пересмотре индивидуальной стимулирующей надбавки является служебная записка руководителя самостоятельного структурного подразделения с обоснованием необходимости изменения размера надбавки, содержащая в том числе оценку эффективности деятельности работника. Служебная записка подлежит согласованию с вышестоящим руководителем и исполнительным директором по персоналу и социальной политике.

Работникам филиала Госкорпорации устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2, а также выплачивается процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в размере 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка.

Выплата процентной надбавки за непрерывный стаж работы производится на основании приказа генерального директора Корпорации или уполномоченного им должностного лица, проект которого подготавливается Департамента кадровой и социальной политики.

3.3 Режим рабочего времени и времени отдыха

В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержа-

щими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В соответствии с Правилами внутреннего распорядка в филиале Госкорпорации на космодроме «Восточный» устанавливается режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем. Начало работы – 9 часов 00 минут; окончание работы – 18 часов 00 минут. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Отдельным категориям работников филиала Госкорпорации на космодроме «Восточный» трудовым договором как при его заключении, так и в процессе работы в установленном законодательством порядке может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников Госкорпорации с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами трудового распорядка, и включают следующие должности:

- 1) Генеральный директор.
- 2) Первый заместитель генерального директора.
- 3) Заместитель генерального директора по автоматическим космическим комплексам и системам.
- 4) Другие сотрудники.

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 60 минут в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут. Конкретное время начала перерыва для отдыха и питания устанавливается работнику непосредственным руководителем устно или иным способом с учетом обеспечения нормальной работы Госкорпорации. Время перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается. Перерывы для отдыха и питания за пределами указанных 60 минут времени в течение рабочего дня (смены) не предусмотрены.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило распространяется также на работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

Контроль за соблюдением работниками режима рабочего времени и организацию учета рабочего времени обеспечивает руководитель структурного подразделения. Время, фактически отработанное каждым работником, отражается в Табеле учета рабочего времени.

Руководители структурных подразделений назначают работников, ответственных за ведение Табеля или ведут его самостоятельно. Ответственность за достоверность сведений, отраженных в Табеле, и за своевременность его представления несет руководитель структурного подразделения.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 7 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Госкорпорацией путем ежегодного составления графика отпусков. Проект графика отпусков на следующий календарный год составляется в каждом подразделении Госкорпорации с учетом обеспечения нормальной работы подразделения, согласовывается с Департаментом кадровой и социальной политики и утверждается генеральным директором или уполномоченным им лицом не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. Время, в которое работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, может быть перенесено на основании достигнутого соглашения между Госкорпорацией и работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Госкорпорацией с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Корпорации.

По соглашению между работником и Госкорпорацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска за рабочий год должна быть не менее 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Госкорпорации, допускается с согласия работника перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован работником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отдельное внимание необходимо уделить проблеме особенного правового режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих в филиале Госкорпорации на космодроме «Восточный» неполное рабочее время. Указанный правовой режим предусмотрен Трудовом кодексе РФ, однако не упомянут в действующих Правилах трудового распорядка. Считаем такое положение вещей существенным упущением. Так, ст. 256 ТК РФ предусматривает право женщины или лиц, указанных в ч. 2 данной статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени. Формулировка рассматриваемой статьи наводит на справедливый вопрос о том, есть ли у этих лиц право выбирать конкретное время труда и смену при сменном режиме работы. Нормы действующего законодательства прямого ответа на этот вопрос не дают.

Так, в ч. 3 ст. 256 ТК РФ указано, что «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».

Трудовой кодекс РФ содержит норму, которая предоставляет возможность согласовать позиции сторон трудового договора о неполном рабочем дне (смене) или неполной рабочей недели. При этом на работодателя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ре-

бенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ложится обязанность устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Таким образом законодатель предоставил работнику право и обязал работодателя устанавливать неполный рабочий день (неполную рабочую смену) в случае, если стороны трудового договора достигнут соглашения, но не указал на возможность (или невозможность) выбора рабочей смены в случае, если у работодателя рабочий процесс установлен по сменам в силу особенностей производственного процесса.

Предоставление в силу ст. ст. 93, 256 ТК РФ неполного рабочего дня означает, что матери предоставляется право выбирать удобное именно для нее время для работы, чтобы она могла совместить заботу о семье и возможность работать без ущерба для того и другого.

Особенности труда при неполном рабочем времени, указанные в ст. 93 ТК РФ, до сих пор в части, не противоречащей ТК РФ, регулируются Постановлением Госкомтруда СССР «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» от 29 апреля 1980 года. В п. 1 данного Положения говорится о том, что оно предусматривает «специальные правовые нормы», а его разработка и применение должны «обеспечивать женщинам более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни». В п. 4 Положения отмечено, что неполное рабочее время может быть установлено «на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года» и т.д., при этом особо оговорено, что срок установления такого режима времени может быть не ограничен. Уже из данных норм права следует, что законодатель признает особый правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время.

В п. 7 вышеназванного Положения отмечено, что режимы труда и отдыха женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, устанавливаются администрацией с учетом пожеланий женщины. При этом законодатель не ограничивает возможности выбора конкретного режима труда: п. 8 Положения предлагает варианты режимов труда, устанавливаемых при работе с неполным рабочим временем, однако отдельно оговаривает, что в зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Несмотря на то, что ст. ст. 93 и 256 ТК РФ прямо не указывают на возможность выбора конкретного времени труда и смены при сменном режиме работы, анализ трудового законодательства говорит о том, что лицо, обращающееся с заявлением о выходе на работу в период отпуска по уходу за ребенком, вправе требовать предоставления работы на условиях неполного рабочего времени в той смене и в то время, которые наиболее подходят для обеспечения благоприятных условий для сочетания им функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни¹⁹.

Согласно ст. 93 ТК РФ при режиме неполного рабочего времени может устанавливаться различная продолжительность рабочего времени:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены).

В зависимости от конкретных условий труда может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника

¹⁹ Бабинцев А. На условия неполного рабочего дня // ЭЖ-ЮРИСТ. 2014. № 4.

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и др.

Режим неполного рабочего времени устанавливается на основе заявления работника, в котором необходимо указать:

- ссылку на статью ТК РФ (ст. 256 или ст. 93), в соответствии с которой работодатель обязан установить женщине такой режим;
- желаемую продолжительность рабочего времени;
- дату, с которой работник просит установить ему режим неполного рабочего времени.

Кроме заявления, работник должен представить документ, подтверждающий основание, в соответствии с которым он просит установить ему режим неполного рабочего времени.

В случае, когда режим неполного рабочего времени устанавливается по инициативе работника, он может быть установлен как при приеме на работу, так и в течение трудовой деятельности.

Итак, если режим неполного рабочего времени устанавливается при приеме на работу, соответствующее условие необходимо отразить в трудовом договоре, а также в приказе о приеме на работу, который имеет унифицированную форму № Т-1. Кроме того, условие о неполном рабочем времени можно указать в строке «Условия приема на работу, характер работы», а также отразить в Правилах внутреннего распорядка, утвержденных Приказом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос».

3.4. Проблемные вопросы соблюдения трудового законодательства организациями и учреждениями на космодроме «Восточный»

Подготовка к строительству и строительно-монтажные работы по созданию объектов космодрома «Восточный» ведутся с ноября 2011 года. Генеральным подрядчиком строительства космодрома «Восточный» определено Федеральное агентство специального строительства. На различных этапах строительства объектов космодрома участвовали от 25 до 45 подрядных организаций, в том числе принимавших на работу с 2014 года и принимающих по сей день

участников Всероссийской студенческой стройки «Космодром «Восточный». В настоящее время в связи с принятым 23.11.2016 г. Президентом РФ В.В. Путиным решением о ликвидации Спецстроя России, наблюдается сокращение количества задействованных в строительстве подрядных организаций до 12. На протяжении всего строительства объектов космодрома и на сегодняшний день выявлены и выявляются факты нарушения и неисполнения требований действующего законодательства практически во всех сферах правоотношений. Значительное число нарушений законодательства РФ выявлено в деятельности обеспечивающих строительство объектов космодрома организаций, связанных, в том числе, и с ненадлежащим исполнением требований законодательства о труде. Установлены неединичные факты привлечения граждан к трудовой деятельности без заключения трудовых договоров, несвоевременной выплаты заработной платы, несоблюдения требований правил охраны труда и иных социальных гарантий.

За период существования филиала Госкорпорации «Роскосмос» на космодроме «Восточный» (создан в соответствии с приказом Генерального директора Госкорпорации «Роскосмос» от 13 апреля 2016 г. № 45) случаев невыплаты заработной платы его работникам не возникало. Судебных прецедентов по нарушению трудового законодательства не было.

Между тем ситуация, связанная с нарушениями трудового законодательства подрядными и субподрядными строительными организациями при строительстве объектов космодрома «Восточный», остается напряженной и требует проведения со стороны филиала Госкорпорации «Роскосмос» контролирующих и координирующих мероприятий.

Федеральный закон от 15.07.2015 № 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» не предусматривает возможности прямого вмешательства Госкорпорации «Роскосмос» в правоотношения, связанные с трудовым законодательством, возникающие у Генерального подрядчика, его подрядных и субподрядных организаций, соответственно не предусматривает прямого вмешательства филиала в ситуации, возникающие с невыплатой

заработной платы и другими нарушениями трудового законодательства РФ в конкретных строительных организациях. Филиал может только осуществлять взаимодействие с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, организациями, задействованными в строительстве космодрома.

Так, в адрес директора филиала в третьей декаде августа обратилось министерство образования и науки Амурской области с просьбой разобраться в ситуации, связанной с невыплатой в полном объеме заработной платы в летнем трудовом семестре студентам стройотряда «Факел» Амурского колледжа строительства и жилищно-коммунального хозяйства. При работе студентов в СУ № 718 ФГУП «ГУСС «Дальспецстрой» при Спецстрое России», согласно расчётных листов за август 2016 г., заработная плата составила 50000 рублей, но фактически им было выплачено менее половины означенной суммы. В связи с этим директором филиала неоднократно были направлены письменные обращения в адрес начальника ФГУП «ГУСС «Дальспецстрой» при Спецстрое России» с требованием выплатить зарплату в полном объеме студентам. Под председательством директора филиала были проведены совещания по обеспечению взаимодействия структур и организаций космодрома «Восточный», в результате которых субподрядную организацию СУ № 718 ФГУП «ГУСС «Дальспецстрой» при Спецстрое России», в которой были трудоустроены студенты, обязали выплатить заработную плату в полном объеме.

Случаи нарушения трудового законодательства РФ на космодроме не всегда рассматриваются при участии филиала Госкорпорации «Роскосмос», основной задачей которого является организация контроля за эксплуатацией объектов космодрома и осуществление пусков ракет-носителей. Большое количество подрядных строительных организаций и их сотрудников, чьи права были нарушены, определяют значительное количество судебных исков и претензий, выполняющихся в частном порядке и частной практике организаций.

Проверки исполнения и фактов нарушения трудового законодательства проводятся прокуратурой космодрома «Восточный» на регулярной основе.

Так, с начала 2013 года Генеральной прокуратурой и прокуратурой космодрома «Восточный» выявлены 310 нарушений трудового законодательства, что составляет около 70 % от общего числа выявленных с начала года нарушений закона, связанных со строительством космодрома «Восточный».

В сентябре 2013 года в деятельности ООО СК «ВостокСтрой» выявлены нарушения ст. 4, 22, 136 Трудового Кодекса РФ, выразившиеся в невыплате указанной организацией аванса за август 2013 года 34 работникам в сумме 98 тысяч рублей. Помимо указанного, в нарушение статьи 236 Трудового Кодекса РФ на момент проверки обществом не начислена и не выплачена компенсация за нарушение сроков выплаты заработной платы.

По фактам выявленных нарушений закона прокурором космодрома «Восточный» 06.09.2013 генеральному директору ООО СК «ВостокСтрой» внесено представление (рассмотрено, удовлетворено), в тот же день в отношении юридического лица вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (рассмотрено, штраф 4 000 рублей).

Примером судебной практики в части нарушения трудового законодательства можно считать процесс, проведенный Свободненским городским судом, который 18 марта 2016 года вынес обвинительный приговор по уголовному делу в отношении генерального директора ООО Фирма «Стройиндустрия-С» Терентьева С.А., признав его виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ – в полной невыплате свыше двух месяцев заработной платы, совершенной из корыстной и иной личной заинтересованности руководителем организации, а также по ч. 4 ст. 160 УК РФ – в растрате, то есть хищении чужого имущества, вверенного виновному, совершенной лицом с использованием своего служебного положения, в особо крупном размере.

В судебном заседании установлено, что генеральный директор ООО Фирма «Стройиндустрия-С» Терентьев С.А., умышленно, из корыстной и иной личной заинтересованности, не выплачивал полностью свыше двух месяцев заработную плату за январь 2015 года работникам указанной организации. В резуль-

тате преступного бездействия Терентьева С.А. были нарушены права 71 работника ООО Фирма «Стройиндустрия-С», которые по делу признаны потерпевшими, на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, предусмотренные ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации и ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации. Таким образом, каждому из пострадавших Терентьев С.А. причинил имущественный вред, который ухудшил их материальное положение, что выразилось в ограничении возможности удовлетворить каждым из них личных потребностей в полном объеме.

Так, 25 ноября 2014 года между ООО «Идеал» и ООО Фирма «Стройиндустрия-С» в лице генерального директора Терентьева С.А. заключен договор подряда на выполнение комплекса работ на объекте «Строительство стартового комплекса РН «Союз-2», Командный пункт», расположенном на космодроме «Восточный». Цена работ по договору составила 891 019 144 рубля 87 копеек.

В период с 25 ноября 2014 года по 27 февраля 2015 года находясь на территории Амурской области Терентьев С.А., осуществляя функции единоличного исполнительного органа организации - генерального директора ООО Фирма «Стройиндустрия-С», не желая выполнять условия договора подряда, в соответствии с которым денежные средства в сумме от ООО «Идеал» перечислены на счета ООО Фирма «Стройиндустрия-С» только для выполнения работ по строительству объекта космодрома «Восточный» – «Стартовый комплекс РН «Союз-2», Командный пункт», действуя с корыстной целью, обусловленной стремлением в вышеуказанный период времени неправомерно расходовать полученные от ООО «Идеал» денежные средства на цели, не связанные с исполнением договора подряда, а направить их на другие текущие нужды ООО Фирма «Стройиндустрия-С», что позволит ему сохранить свое рабочее место генерального директора и получать заработную плату, решил часть вверенных ему ООО «Идеал» денежных средств использовать не для строительства вышеука-

занного объекта, а с использованием своего служебного положения, в силу занимаемой им должности генерального директора, путем противоправного расходования на иные цели, совершить их хищение.

Общая сумма похищенных генеральным директором ООО Фирма «Стройиндустрия-С» Терентьевым С.А. путем растраты денежных средств, вверенных ему ООО «Идеал», составила 5 979 475,51 рублей, что повлекло причинение ООО «Идеал» ущерба на указанную сумму в особо крупном размере.

В судебном заседании подсудимый Терентьев С.А. виновным себя в совершении указанных преступлений признал полностью, в содеянном раскаялся.

Суд учел степень общественной опасности совершенных преступлений, а также данные о личности подсудимого, который находится в пожилом возрасте (65 лет), состояние его здоровья, наличие смягчающих обстоятельств в виде полного признания вины и раскаяния в содеянном, и отсутствие отягчающих обстоятельств, и назначил Терентьеву С.А. наказание - по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ в виде штрафа в размере 100 000 рублей; по ч. 4 ст. 160 УК РФ в виде 11 месяцев лишения свободы, с отбыванием наказания в исправительной колонии общего режима. Наказание в виде штрафа в размере 100 000 рублей постановлено исполнять самостоятельно.

Учитывая большую социальную значимость проблем защиты прав трудящихся в соответствии с трудовым законодательством РФ можно предложить следующие корректировки и совершенствования имеющихся нормативных, законодательных актов и дополнения действия законодательной базы подзаконными актами и требованиями применительно ситуации с соблюдением норм трудового законодательства на космодроме «Восточный»:

необходимо ввести в требования нормативной базы трудового законодательства РФ: обязанность страхования работодателем фонда заработной платы от возможных банкротства работодателя или его недобросовестного выполнения своих обязательств в обеспечении работников заработной платой и иными

социальными гарантиями; обязанность работодателя предварительно извещать территориальные органы государственной трудовой инспекции о финансовых проблемах предприятия, которые могут влиять на отсутствие средств для формирования фонда оплаты труда работников; обязанность работодателя своевременно, ежемесячно извещать территориальные органы государственной трудовой инспекции о выполнении обязательств по оплате труда работников с формированием электронного реестра;

применительно к космодрому «Восточный», который является особо важным промышленным объектом федерального значения, возможно: применение в условиях заключения контрактов на выполнение строительных и монтажных работ превентивных мер, обуславливающих предварительную проверку, подтверждения финансового состояния, репутации (проверка по базам данных уполномоченных служб и ведомств) руководящего состава организаций и предприятий, с целью недопущения заключения контрактов с «фирмами-однодневками», организациями и руководителями их сотрудниками, имеющими негативную репутацию; активизация деятельности контролирующих учреждений и ведомств в сфере соблюдения законодательства РФ и, в частности, трудового законодательства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам.

1. В широком смысле в понятие «трудовые отношения» входят все отношения, составляющие предмет данной отрасли, в узком – отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и допуска к работе.

Необходимо разграничивать трудовые отношения от гражданских отношений, возникающих при использовании труда. Возникновение трудовых отношений влечет появление у работодателей дополнительных обязанностей: по созданию условий труда, предоставлению времени отдыха и другое. В то время как гражданские отношения избавляют работодателя от множества обязанностей (по страхованию работников от несчастных случаев на производстве и другое), поэтому работодатели зачастую трудовые отношения пытаются оформлять гражданским договором.

2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. При этом работником может быть только физическое лицо, а работодателем – как физическое, так и юридическое лицо (организация).

Работником физическое лицо становится только после вступления в трудовое отношение с работодателем. Обязательным условием вступления физических лиц в трудовые отношения в качестве работников является наличие у них таких юридических качеств, как трудовая правоспособность и дееспособность. В рамках трудового права указанные категории необходимо рассматривать как единое целое, так как способность к труду неразрывно связана с личностью физического лица.

Другим субъектом трудового правоотношения является работодатель. В соответствии со ст. 20 ТК РФ работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя

может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда. Работодатель как сторона трудового отношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента государственной регистрации как юридического лица.

3. Отношения между работником и работодателем возникают на основе заключенного между ними трудового договора, который закрепляет юридическую связь субъектов трудового права, регулируемую государством посредством норм трудового права.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовое законодательство содержит четкую дифференциацию юридических фактов, являющихся основанием заключения трудового договора, и как следствие – возникновения трудовых отношений. Правовое регулирование данных оснований находит свое развитие как в самом Трудовом кодексе РФ, так и в других специальных федеральных законах.

4. Необходимость организационно-правовой характеристики филиала Госкорпорации обусловлена его особым правовым статусом и ролью в механизме заключения трудового договора от лица работодателя.

Филиал Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» не является юридическим лицом, а представляет собой самостоятельное обособленное структурное подразделение Государственной корпорации.

Филиал возглавляет директор филиала Государственной корпорации, назначаемый на должность и освобождаемый от занимаемой должности Генеральным директором Госкорпорации в установленном порядке.

Проведенный в выпускной квалификационной работе анализ полномочий директора филиала позволяет сделать вывод об его особом правовом положении в вопросах создания условий для реализации в обособленном структурном подразделении трудовых отношений.

5. Прием на работу работников в филиале Государственной корпорации осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Не ограничивая право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения, законодательство вместе с тем запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Прием на работу оформляется приказом директора филиала Госкорпорации, изданным на основании заключенного с работником трудового договора.

6. Правовое положение сторон трудовых отношений характеризуется совокупностью их прав, обязанностей и ответственностью.

Особенностями правового статуса работника филиала Государственной корпорации на космодроме «Восточный» являются запреты, определенные правилами внутреннего распорядка. Так работникам запрещено:

- отсутствовать на рабочем месте в рабочее время без согласования со своим непосредственным руководителем.

- использовать возможности Корпорации в личных целях. Работники Корпорации обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов или могут повлиять на их непредвзятость и независимость при рассмотрении и принятии решений.

- курить на территории Корпорации, за исключением специально оборудованных мест, предназначенных для курения.

- появляться на работе (на своем рабочем месте либо на территории Корпорации или объекта, где по поручению Корпорации работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

За нарушение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, Правилами трудового распорядка, иными распорядительными и нормативными актами Корпорации, трудовым договором, должностной инструкцией работник несет дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Что касается правового положения работодателя, то оно также характеризуется основными правами, обязанностями и ответственностью.

7. Труд работников филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» оплачивается повременно на основе должностных окладов. Размер месячного должностного оклада работника филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» устанавливается в трудовом договоре с ним на основании штатного расписания и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты

труда.

В Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» устанавливаются следующие виды надбавок и доплат:

- индивидуальная стимулирующая надбавка;
- процентная надбавка к должностному окладу работникам, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, на постоянной основе;
- процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
- доплата за совмещение должностей или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за дни нахождения работника в командировке;
- для работников филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» районный коэффициент к заработной плате;
- для работников филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы.

8 В филиале Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» устанавливается режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем. Начало работы – 9 часов 00 минут; окончание работы – 18 часов 00 минут. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Отдельным категориям работников филиала Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на космодроме «Восточный» трудовым договором как при его заключении, так и в процессе работы в установленном законодательством Российской Федерации порядке может быть установлен ненормированный рабочий день.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. - № 256.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – 05 декабря. – № 32.

4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.

5 Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 1.

6 Федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ (в ред. от 21.03.2002) «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 30.

7 Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 33 (часть I).

8 Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 30.

9 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31.

10 Федеральный закон от 13.07.2015 № 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» // Российская газета. –

2015. – 16 июля. - № 154.

11 Указ Президента РФ от 12.05.2016 № 221 «О мерах по созданию Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. - № 8.

13 Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> - 01.11.2016.

II Специальная литература

14 Абузярова, Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России / Н.А. Абузярова // Законодательство и экономика. – 2016. – № 10. – С. 7 - 21.

15 Анисимов, Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон / Л.Н. Анисимов. – М.: Деловой двор, 2009. – 685 с.

16 Бабинцев, А. На условии неполного рабочего дня / А. Бабинцев // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2014. – № 4.

17 Бигаева, Г. Установление факта нахождения в трудовых отношениях, и в каких случаях необходимо учитывать налоговое законодательство / Г. Бигаева // Трудовое право. – 2015. – № 10. – С. 29 - 38.

18 Гатауллина, А. Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой - вот в чем вопрос / А. Гатауллина // Трудовое право. - 2016. - № 7. - С. 81 - 90.

19 Гатауллина, А. Условия труда: споры и анализ / А. Гатауллина // Трудовое право. - 2016. - № 4. - С. 31 - 41.

20 Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 711 с.

21 Демидов, Н. Ознакомление работника с положением о премировании: анализ судебной практики / Н. Демидов // Трудовое право. - 2016. - № 5. - С. 75 - 84.

22 Демидов, Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации / Н. Демидов // Трудовое право. - 2016. - № 4. - С. 61 - 73.

23 Дмитриева, И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями / И.К. Дмитриева // Законодательство и экономика. - 2016. - № 3. - С. 35 - 38.

24 Егоров, В. Режим неполного рабочего времени / В. Егоров // ЭЖ-Юрист. - 2015. - № 21. - С. 11.

25 Ефремов, А.В. Особенный правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время / А.В. Ефремов // Право в Вооруженных Силах. - 2014. - № 8. - С. 70 - 72.

26 Зайцева, Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления / Л.В. Зайцева // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 4. - С. 143 - 149.

27 Зайцева, Л.В. Отказ в признании трудовых отношений: о некоторых недостатках в конструкции юридической фикции / Л.В. Зайцева, О.А. Курсова // Журнал российского права. - 2016. - № 3. - С. 80 - 87.

28 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. - 7-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. - 841 с.

29 Коршунова, Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы / Т.Ю. Коршунова // Журнал российского права. - 2016. - № 10. - С. 134 - 144.

30 Крылов, К.Д. К развитию теоретического исследования реализации прав работника / К.Д. Крылов, Т.А. Зыкина // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 5. - С. 89 - 96.

31 Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект. 2003. – 651 с.

32 Лютов, Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. – 2016. – № 1. – С. 30 - 38.

33 Матузов, Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юрист, 2002. – 732 с.

34 Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский; отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2015. – 128 с.

35 Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 755 с.

36 Миронова, А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений / А.Н. Миронова // Законодательство и экономика. - 2016. - № 3. - С. 31 - 34.

37 Москалева, О. Возложение на работника дополнительных обязанностей / О. Москалева // Трудовое право. - 2016. - № 7. - С. 15 - 27.

38 Моцная, О.В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О.В. Моцная., Л.А.Чиканова // Журнал российского права. – 2016. – № 6. – С. 82 - 92.

39 Петров, А.Я. Права и обязанности работников в сфере охраны (безопасности и гигиены) труда / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. - 2016. - № 10. - С. 22 - 31.

40 Редикульцева, Е.Н. Ответственность сторон трудовых отношений за невыполнение обязанностей в сфере нормирования труда / Е.Н. Редикульцева // Социальное и пенсионное право. – 2009. – № 3. – С. 27 - 29.

41 Савельева, А. Всегда ли законно изменение режима рабочего времени? // Трудовое право. - 2013. - № 5. - С. 71 - 90.

42 Тангин, М.А. Вопросы взаимосвязи юридических и фактических отношений в сфере регулирования наемного труда / М.А. Тангин // Трудовое пра-

во в России и за рубежом. - 2016. - № 2. - С. 3 - 5.

43 Тангин, М.А. Работодатель как сторона трудового отношения: влияние экономики и цивилистики на трудовое право / М.А. Тангин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 17 - 19.

44 Трофимова, Г.А. Взаимоотношения работника и работодателя: двухсистемный подход / Г.А. Трофимова // Российская юстиция. - 2016. - № 4. - С. 23 - 26.

45 Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 689 с.

46 Турсина, Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие / Е.А. Турсина. – М.: Омега-Л, 2009. – 240 с.

47 Федюкова, С. Отказ в приеме на работу / С. Федюкова // Трудовое право. - 2016. - № 8. - С. 105 - 112.

48 Чернышева, Л.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим / Л.А. Чернышева // Государственная власть и местное самоуправление. - 2016. - № 5. - С. 48 - 50.

49 Черняева, Д.В. Социальная ответственность работодателя / Д.В. Черняева // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 1. - С. 24 - 28.

50 Шукаева, Е.С. Диспозитивные полномочия работодательской власти в трудовом праве России / Е.С. Шукаева // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 1. - С. 20 - 23.

III Судебная практика

51 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – 31 дек. - № 297.