

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ

**ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

На правах рукописи

Алексеева Людмила Васильевна

Правовое регулирование труда лесозаготовителей

**Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

Специальность: 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор
Скачкова Галина Семеновна

Москва - 2020

Содержание

| | |
|--|-----|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. История развития правового регулирования труда на лесозаготовительных работах | 13 |
| 1.1. История развития законодательства о труде работников лесозаготовок в дореволюционный период | 13 |
| 1.2. Правовое регулирование труда работников лесозаготовок после 1917 г. | 23 |
| Глава 2. Особенности правового регулирования труда на лесозаготовительных работах в Российской Федерации..... | 46 |
| 2.1. Единство и дифференциация в регулировании труда работников лесозаготовок | 46 |
| 2.2. Содержание трудового договора с работниками лесозаготовок..... | 63 |
| 2.3. Заключение и изменение трудового договора с работниками лесозаготовок..... | 85 |
| 2.4. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок..... | 102 |
| 2.5. Охрана труда на лесозаготовительных работах..... | 130 |
| Заключение | 148 |
| Приложение | 154 |
| Список используемых источников и литературы..... | 166 |

Введение

Актуальность темы исследования. В настоящее время в связи с развитием промышленности строительных материалов, нефтяной и других отраслей экономики значение леса как строительного материала, а также топлива и сырья при производстве товаров несколько снизилось, но потребность в лесных ресурсах по-прежнему достаточно велика. Значение лесозаготовок в экономике страны определяется тем, что потребность в древесине существует не только на предприятиях деревообрабатывающей промышленности, но и в горнорудной промышленности, строительстве, транспорте и других отраслях.

Поэтому в Стратегии развития лесного комплекса¹ предусматривается, что уровень заготовки леса к 2030 году составит 286,1 млн. куб. метров. Для реализации инициатив Стратегии к 2030 г. потребуется заготавливать 148,4 млн. куб. метров пиловочника, 83,3 млн. куб. метров балансов, 14,8 млн. куб. метров фанерного кряжа. Это требует, в числе прочего, развития трудовых ресурсов лесозаготовительной промышленности. В настоящее время численность занятых в лесной отрасли (включает лесное хозяйство и лесную промышленность) составляет 533 тыс. чел. (0,8 % от числа занятых в экономике). Она должна вырасти к 2030 г. до 820 тыс. чел.²

Лесная промышленность в нашей стране продолжает модернизироваться, происходит обновление материально-технической базы производственных процессов, изменение организационных и технологических условий труда лиц, работающих в данной отрасли. Это приводит не только к изменению условий труда и его охраны на конкретном рабочем месте, но и к появлению фактически новых профессий, не известных

¹ См.: распоряжение Правительства РФ от 20 сентября 2018 г. № 1989-р «Об утверждении Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года» // СЗ РФ. 2018. № 40. Ст. 6147.

² См.: Промышленность России по отраслям. Таблицы, графики // URL: <https://kubdeneg.ru/promyshlennost-rossii-po-otraslyam/> (дата обращения: 15.01.2020).

ранее, например, оператор форвардера и оператор харвестера в лесозаготовительном производстве и др.

Поэтому необходима продуманная и эффективная система правового регулирования труда лесозаготовителей, направленная на создание им благоприятных условий труда, предоставление гарантированных государством компенсаций и льгот.

Вместе с тем в трудовом законодательстве РФ существует достаточно много проблем, связанных с правовым регулированием труда лесозаготовителей. Так, ряд вопросов, не нашедших разрешения в законодательстве РФ, продолжает регулироваться актами бывшего Союза ССР, некоторые из которых содержат устаревшие нормы. Это снижает эффективность регламентации труда указанных лиц и является, в конечном итоге, препятствием на пути модернизации экономических отношений в лесной промышленности в целом.

Исследованию особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, занятых в лесной промышленности и лесном хозяйстве, было посвящено несколько научно-исследовательских работ¹.

Однако с момента их публичной защиты прошло уже достаточно много времени, появились новые правовые нормы отраслевого и межотраслевого характера, получает развитие социальное партнерство на всех его уровнях и в самых различных формах. Поэтому при решении конкретных проблем функционирования механизма реализации прав и обязанностей лесозаготовителей необходимо учитывать весь массив нормативной правовой базы о труде, определяющий их трудовую правовую статус.

Таким образом, налицо насущная необходимость анализа и систематизации норм, регулирующих труд лесозаготовителей. Поскольку на

¹ См.: *Попов-Черкасов И.Н.* Правовое регулирование труда в лесном хозяйстве СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1958; *Дамбраускас А.П.* Особенности правового регулирования труда в лесном хозяйстве: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Вильнюс, 1975; *Полетаев Ю.Н.* Особенности правового регулирования труда в лесной промышленности: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1978.

современном этапе развития социально-экономических отношений в Российской Федерации труд этих работников важен для экономики, исследование проблемных вопросов регулирования их трудовых отношений приобретает особую актуальность. Данные обстоятельства и предопределили выбор темы диссертационного исследования.

Степень разработанности темы в научной литературе.

В настоящем исследовании есть несколько отдельных аспектов изложения, по каждому из которых сформулирован круг источников.

Общим проблемам дифференциации правового регулирования труда посвящено много исследований, например таких авторов, как Н.Г. Александров, Э.Н. Бондаренко, Б.К. Бегичев, М.О. Буянова, Л.Я. Гинцбург, В.В. Глазырин, С.Ю. Головина, В.М. Догадов, Т.В. Иванкина, С.А. Иванов, П.Д. Каминская, И.Я. Киселев, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, С.Л. Рабинович-Захарин, И.О. Снигирева, Г.С. Скачкова, Т.А. Сошникова, С.Ю. Чуча, Ф.Б. Штивельберг и других исследователей, анализу научных выводов которых посвящено значительное внимание в настоящей работе.

Теоретическую основу исторической части исследования составили работы таких авторов как В.П. Безобразов, М.Ф. Владимирский-Буданов, В.П. Воронцов, А.Х. Гольмстен, Н.М. Дружинин, А.Е. Ефименко, Н.В. Калачов, Л.Б. Кафенгауз, А.Ф. Лях, Л.Н. Нисселович, С.В. Пахман, Л.С. Таль и др.

Проблемы дифференцированного правового регулирования, касающиеся отдельных институтов трудового права (трудовой договор, рабочее время и время отдыха и др.) рассматриваются в трудах таких представителей науки трудового права, как Е.Ю. Забрамная, А.Б. Иванов, Н.Л. Лютов, Е.В. Милкина, Л.А. Мирумян, Н.Д. Потапова, Е.В. Феоктистова, И.А. Холина и др.

Комплексное исследование особенностей правового регулирования труда работников лесозаготовок в советский период осуществили А.П. Дамбраускас, Ю.Н. Полетаев, И.Н. Попов-Черкасов.

Цель и задачи исследования. Целью работы является анализ особенностей правового регулирования труда работников на лесозаготовительных работах, выявление коллизий, пробелов и других недостатков для выработки предложений по его совершенствованию.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть в историческом аспекте становление законодательства, регулирующего труд лесозаготовителей;
- проанализировать основные теоретические положения о единстве и дифференциации в правовом регулировании труда;
- выявить проблемы в содержании трудового договора с работниками лесозаготовок и предложить пути их решения;
- исследовать особенности заключения и изменения трудового договора с работниками лесозаготовок;
- раскрыть особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок;
- осуществить анализ проблем охраны труда на лесозаготовительных работах;
- сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства РФ, регулирующего труд лесозаготовителей.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере регулирования труда лесозаготовителей.

Предметом исследования выступает комплекс теоретических и практических проблем правового регулирования труда лесозаготовителей, становление и развитие его регулирования, возможные пути и перспективы совершенствования трудового законодательства РФ.

Методологическую основу исследования составляют: методы общенаучного познания анализ и синтез, законы формальной логики и др.;

специально-правовые методы: историко-правовой анализ, формально-юридический анализ, сравнительно-правовой метод, обобщение правоприменительной практики, использованы основные положения системного подхода.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых, работающих в области трудового и других отраслей права, а также экономики, истории, социологии, медицины, связанные с анализом общественных отношений по применению наемного труда в лесозаготовительной промышленности.

Нормативную правовую основу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), иные нормативные правовые акты, в том числе советского периода и акты Российской империи, судебная практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции, а также локальные нормативные акты и акты социального партнерства.

Эмпирическую основу исследования составили статистические данные о функционировании лесной промышленности, историко-архивные данные о трудовых ресурсах лесной промышленности дореволюционной России и СССР, экономические, медицинские и технические данные о лесозаготовительных механизмах и условиях работы с ними.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что в нем впервые с 1978 г. (когда была защищена диссертация Ю.Н. Полетаева) предпринята попытка комплексного анализа правового регулирования труда лесозаготовителей с учетом произошедших в нашем обществе социально-экономических изменений.

На защиту выносятся следующие основные положения.

1. Доказано, что в период до 1917 г. правовое регулирование труда на лесозаготовках существенно отличалось от регулирования труда других работников лесной промышленности. При этом выделены три группы

правовых норм, регулирующих труд работников лесной промышленности, в зависимости от специфики их труда:

- общими нормами фабричного законодательства осуществлялось регулирование труда работников деревообрабатывающих заводов и фабрик;
- нормами обычного права (санкционированными государством неписаными правовыми обычаями) производилось регулирование труда лесозаготовителей;
- нормами гражданского права осуществлялось регулирование труда работников, занятые в кустарных производствах, связанных с обработкой дерева.

В советский период был разработан обширный массив актов правового регулирования труда лесозаготовителей, на которых и в настоящее время распространяются действие специальных отраслевых норм актов Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и других государственных органов, принятых в 1979-1980 гг. В отличие от лесозаготовителей, труд работников деревообрабатывающей, лесохимической и целлюлозно-бумажной промышленности регулируется общими нормами трудового законодательства.

2. Обосновано выделение трех оснований дифференциации правового регулирования труда лесозаготовителей:

- удаленность рабочего места;
- совмещение различных видов работ;
- специфика условий труда.

3. Выявлено, что труд лесозаготовителей имеет целый ряд особенностей по сравнению с трудом работников, выполняющих другие работы в лесной промышленности:

- сложность технологического процесса на лесозаготовках;
- взаимосвязанность трудовых функций лиц, выполняющих разные работы на различных этапах заготовки древесины и доставки к деревообработчикам;

- выполнение работ на открытом воздухе;
- расположение места работы (лесосеки) вдали от места расположения головной организации;
- трудности транспортировки заготовленного материала (хлыстов, сортиментов) потребителю;
- наличие значительного числа вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- технологическое перевооружение лесозаготовительной деятельности.

4. Сформулировано понятие трудовой функции работника лесозаготовок, понимаемой как совокупность трудовых прав и обязанностей работника, отражающих систему рабочих операций, обусловленных местом работника в едином технологическом процессе лесозаготовок и квалификацией, определяющих содержание и объем работ, поручаемых ему работодателем.

5. Разработан проект Положения об условиях труда лесозаготовителей, с включением в него ряда норм, устанавливающих специфику содержания, порядка заключения и изменения трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок и др.

6. Показано, что недостаточно четкое содержание норм о фактическом допущении к работе, закрепленных в ст. 16, 61, 67 ТК РФ, затрудняет признание возникших отношений трудовыми.

В связи с этим предложен возврат к норме, ранее закрепленной в ст. 18 КЗоТ РСФСР 1971 г., которая предусматривала возможность заключения трудового договора не только в письменной, но и в устной форме.

7. Аргументирован вывод о том, что перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях, указанных в ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, нарушает права работников и противоречит нормам международного права.

В связи с этим предложено исключить ч. 3 из ст. 72.2 ТК РФ, а временный перевод в указанных в ней случаях (в т.ч. в случае простоя) производить по правилам ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ.

8. Предлагается уточнить понятие рабочего времени, содержащееся в ч. 1 ст. 91 ТК РФ, в отношении лесозаготовителей, включив в него положение о нахождении работника в состоянии готовности к выполнению трудовых обязанностей при условии, если это время не может быть использовано работником полностью по своему усмотрению. Это особенно актуально для лесозаготовительных работ в связи с распространенностью кратковременных приостановок деятельности по причине непогоды, поломок оборудования и др. Такие периоды должны оплачиваться как рабочее время (из расчета среднего дневного заработка), если в организации не объявлен простой (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

9. Сделан вывод о том, что число перерывов для обогрева работников в холодное время года либо перерывов для охлаждения работников при производстве работ на открытом воздухе в жаркое время года и конкретная продолжительность таких перерывов должны устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем с учетом сложившихся погодных условий на лесозаготовительном участке.

10. Признано целесообразным восстановить отраслевые нормы о предоставлении работникам лесозаготовок ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней и после каждых 3 лет непрерывной работы – дополнительного отпуска той же продолжительности, представлявшегося лесозаготовителям вплоть до 2010 г на основании постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г.

11. Предложен дифференцированный подход к увеличению размеров компенсаций лесозаготовителям за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от установленного по результатам

специальной оценки условий труда класса по степени вредности и (или) опасности:

- повышение размера тарифных ставок (от 4 до 24 %);
- сокращение продолжительности рабочего времени в неделю (до 36-24 часов в неделю);
- увеличение продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска (от 7 до 28 календарных дней).

В диссертации имеются также и иные выводы и предложения, в том числе по уточнению редакции ряда норм ТК РФ, иных федеральных законов. Кроме того, предложен к рассмотрению проект постановления Правительства РФ, содержащий нормы, отражающие особенности правового регулирования труда лесозаготовителей.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут способствовать дальнейшему развитию основных положений трудового права России при правовом регулировании труда лесозаготовителей.

Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации могут быть использованы в дальнейших исследованиях по трудовому праву России и при совершенствовании действующего законодательства РФ, могут применяться в процессе преподавания учебной дисциплины «Трудовое право России», спецкурса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», при написании учебных и методических пособий по трудовому праву.

Апробация результатов исследования.

Диссертация «Правовое регулирование труда лесозаготовителей» подготовлена в секторе трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института государства и права Российской академии наук (ИГП РАН), где проведено ее обсуждение и рецензирование.

Основные идеи и теоретические положения нашли отражение в опубликованных статьях и докладах, сделанных на научно-практических конференциях, в том числе международных.

Основные положения диссертационного исследования изложены в опубликованных 23 научных статьях, в числе которых 10 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации, 2 – в других изданиях, 11 – в сборниках, изданных по материалам международных научно-практических конференций.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 трудовое право; право социального обеспечения, пунктам 1.6, 1.8, 1.13 Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (субъекты трудовых правоотношений; отдельные институты трудового законодательства; общая характеристика зарубежного законодательства о труде; Конвенции и рекомендации МОТ).

Структура диссертационного исследования определена его предметом, целями, задачами, и состоит из введения, 2 глав, объединяющих 7 параграфов, заключения, библиографического списка и приложений.

Глава 1. История развития правового регулирования труда работников на лесозаготовках

1.1. Становление законодательства о труде на лесозаготовительных работах в дореволюционный период

В течение всей истории существования России лес был одним из главных ее богатств. В средние века лес был для русичей и домом, и защитой, он давал пропитание, обеспечивал строительными материалами, топливом и т.д. Но о правовом регулировании использования леса не могло быть и речи, поскольку леса было так много, а населения так мало, что никто и не думал оспаривать право каждого свободно использовать лесные ресурсы. Поэтому до середины XIX в. можно говорить лишь о возникновении предпосылок для формирования законодательства о труде на лесозаготовительных работах.

В период середины XIX в. – начала XX в. правовое регулирование труда на лесозаготовках существенно отличалось от регулирования труда других работников лесной промышленности.

Характер и содержание труда различных категорий работников обуславливали особенности правового регулирования труда занятых:

- на деревообрабатывающих заводах и фабриках (общими нормами фабричного законодательства);
- на лесозаготовках (преимущественно нормами обычного права);
- в кустарных производствах, связанных с обработкой дерева (различными правовыми нормами).

Исходя из темы исследования, считаем необходимым остановиться в дальнейшем на правовом регулировании труда лиц, занятых лесозаготовками.

Лесозаготовительная промышленность в конце XIX в. – начале XX вв. с точки зрения характера труда – своеобразный вид хозяйственной деятельности, скорее, как способ диверсификации крестьянского хозяйства,

чем собственно промышленность. Лесозаготовками были заняты преимущественно крестьяне, степень механизации была крайне низка, регулирование труда осуществлялось нормами обычного права.

Как известно, в экономике Российской Империи периода начала развития капитализма широко использовалось отходничество членов крестьянских общин, что было характерно и для лесозаготовок. По словам В.П. Воронцова, важность участия в заготовке леса для земледельческого населения заключается в том, что работа производится зимой, т.е. в свободное от сельскохозяйственных занятий время, и что эта работа дает возможность употребить в дело лошадь домохозяина, «которая при других обстоятельствах ни в чем бы не окупала ее прокормление в зимнее время»¹.

Лесозаготовительные работы были исключительно сферой кустарного труда, который, фактически, совсем никак не регулировался нормами позитивного права. Если на этапе переработки дерева действовали нормы фабрично-заводского законодательства, то на этапе заготовки древесины они не применялись. Еще начиная с Закона от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»² фабрично-заводское законодательство распространялось только на работников промышленных предприятий, откуда, в сущности, и пошло его наименование как «фабрично-заводское».

Для труда лесозаготовителей была характерна регламентация нормами обычного права, т.е. правовыми обычаями, регулярно применяемыми нормами «неписаного» права, использование которых санкционировано государством.

В дореволюционном гражданском законодательстве можно найти ряд примеров санкционирования государством применения норм обычного права. Так, Свод законов гражданских, устанавливая правила толкования договоров, определял, в частности, что «когда выражения, в договоре

¹Воронцов В.П. Артели для подрядных и наемных работ // Новое слово. 1895. № 1. С. 78.

² ПСЗ РИ. 1886. Т. 2. Ст. 931.

помещенные, не определяют предмета во всех его частях с точностью, тогда принадлежности оного изъясняются обычаем, если, впрочем, не определены они законом»¹.

Дела по жалобам крестьян-лесозаготовителей находились в юрисдикции волостных судов. В те времена сосуществовали правовые системы: право официальное и обычное, причем наличествовало официальное признание действия отдельных обычно-правовых норм в сфере волостного судопроизводства². Однако обычное право применялось и в мировых и даже в окружных судах. При этом обоснование требований сторон нормами обычного права являлось исключительным правом сторон, сам мировой судья эти нормы применить не мог, хотя и истолковывал их³.

Труд лесозаготовителей регулировался в основном нормами договора найма, структура и правила заключения которого формировались стихийно и официально никак не регламентировались.

Рассмотрим структуру и основные положения договора личного найма (трудового договора) между предпринимателем-лесопромышленником и крестьянином-лесозаготовителем, сделав предварительно 2 замечания.

Во-первых, говоря о структуре и правилах заключения договора, оперируем этими терминами с определенной условностью, поскольку они, как уже отмечалось, официально не регламентировались, за исключением ряда положений о личном найме Свода законов гражданских⁴. Но из этих положений лишь немногие (например, о цене договора, т.е. оплате труда работника – ст. 2218) могли быть применимы при регулировании содержания трудового договора с лесозаготовителями.

¹ Свод законов гражданских // СЗ РИ. 1857. Т. X. Ч. 1. Ст. 1539.

² См.: Мельничук М.А. Институционализация волостных судов во второй половине XIX века: историко-правовой анализ: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2007. С. 4.

³ См.: Гольмстен А.Х. Учебник русского гражданского судопроизводства. СПб.: Тип. В.С. Балашева, 1885. С. 146.

⁴ Свод законов гражданских // СЗ РИ. 1857. Т. X. Ч. 1. Ст. 2201-2247.

Другие нормы, закрепляя общие требования (например, ст. 2217 «Срок, в который должна быть произведена работа, поручаемая ремесленнику, определяется нарочным условием между ним и нанимателем»), санкционируют в тех же отношениях применение норм общего права (ст. 2217 «Если же такового [срока] не постановлено, то работа должна быть окончена в срок, положенный вообще для работ сего рода...»).

Во-вторых, наем на лесозаготовительные работы производился зачастую группами лиц артелями. По гражданскому законодательству трудовой артелью признавалось товарищество, образовавшееся для производства определенных работ или промыслов, а также для опрвления служб и должностей личным трудом участников, за общий их счет и с круговой порукой¹.

Однако артель лесозаготовителей нельзя в полной мере признать товариществом. Это – временное объединение крестьян для найма на работы, не «обремененное» уставом или договором. Здесь наличествуют некоторые признаки кооперации (например, крестьянин приводит лошадь в качестве «вклада»), но все же речь идет преимущественно о продаже личного труда.

В конце XIX в. артель понималась именно как временное объединение работников для достижения какой-то цели, после чего прекращавшее свою деятельность. Впрочем, были и стабильные коллективы, которые нанимались сделать определенный объем работ по договору подряда².

Сторонами договора личного найма на лесозаготовках являлись лесопромышленник (обычно купец, поставляющий лес на завод) и крестьянин, временно свободный от работы на земле. Наниматься могли как отдельные лица, так и несколько лиц совместно. В последнем случае в договоре поименно перечислялись или все нанимающиеся, или лишь некоторые из них «со товарищами». Существует предположение, что

¹ Свод законов гражданских // СЗ РИ. 1857. Т. X. Ч. 1. Ст. 2198¹.

² См.: *Алексеева Л.В.* Становление законодательства о труде лесозаготовительной отрасли в дореволюционный период // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 14. 2014. № 3. С. 6.

непоименованные товарищи состояли в одинаковом юридическом положении по отношению к нанимателю, как и поименованные¹. «У нас нет данных для ответа на вопрос, почему в одних случаях или в одних местностях... господствует наем одиночных рабочих, в других отдача выработки леса артелям»², отмечал В.П. Воронцов.

Форма договора личного найма, как правило, была произвольной. Чаще всего он заключался в устной форме, причем даже не требовалось участия свидетелей. Однако в случае возникновения споров вставал непростой вопрос о представлении доказательств, поэтому иногда форма договора подвергалась особому регулированию нормами, опять же, обычного права. Так, в одной местности волостной сход прямо постановил: «выдать сельским старшинам особые книжки для записи договоров по найму рабочих и затем все словесные договоры о найме рабочих считать не имеющими никакой силы перед судом»³. Впрочем, некоторые авторы утверждают, что договор найма заключался обыкновенно письменно, записывался в книги сделок и договоров, находившихся при волостных правлениях⁴.

Предметом договора личного найма на лесозаготовках являлось, как правило, исполнение какой-либо определенной работы, ограниченной во времени и/или по предмету труда. Иногда предмет договора обозначался лишь в общих чертах «вырубить лес весь без остатка»⁵, однако в большинстве случаев производилась детализация. Обычно одни и те же рабочие нанимались на заготовку леса, своз его на берег сплавной реки, нагрузку в барки или сборку в плоты, а иногда, но необязательно, и для

¹ См.: *Шейн В.П.* Очерки народно-обычного права Вологодской губернии // Сборник народных юридических обычаев. В 2-х т. Т. 2 / Под ред. С.В. Пахмана. СПб.: Тип. А.С. Суворина, 1900. С. 175.

² *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 79.

³ *Пахман С.В.* Указ. соч. С. 185.

⁴ См.: *Ефименко А.Е.* Артели в Архангельской губернии // Сборник материалов об артелях в России. Вып. 2. СПб.: Тип. Майкова, 1874. С. 107.

⁵ См.: *Шейн В.П.* Указ. соч. С. 177.

лесосплава до места назначения¹, т.е. круг обязанностей работников по договору мог быть различным.

Сроки выполнения договора, как правило, обозначались с указанием как времени начала, так и времени окончания работы. Но нередко определялся лишь срок окончания работы. Например, в одном из договоров срок определялся так: «вырубку и вывозку на место лесу произвести в настоящую зиму и окончить не позже 25 марта сего года»².

Если в договоре было закреплено условие о сплаве, то рабочие должны были немедленно приготовить лес для сплава – как только вскрыются реки и работать без перерывов, покуда лес не будет доставлен: «сплав лесов обязуемся произвести со всевозможной поспешностью и нигде напрасных остановок не делать»³. Если по случаю мелководья не удавалось сплавить лес в тот же год, то артель обязывалась доставить его к месту назначения следующей весной⁴.

Таким образом, основные обязанности работников по договору рассматриваемого периода «относятся к самой работе как предмету найма»⁵. Однако в договоре могли предусматриваться и другие обязанности нанимающегося. Так, особо оговаривалась обязанность не уходить с работы, не прерывать ее до полного исполнения договора, «и никакой приплаты не требовать»⁶, а также не допускать прогулов. По существу, в нем закреплялась трудовая функция работника путем описания конкретного вида поручаемой работнику работы.

Прогул и вообще нерадение к работе, по словам С.В. Пахмана, происходили нередко по причине пьянства. Обыкновенно это обстоятельство влекло за собой наказание розгами или арест, а также обязанность отработать дополнительное время. Мог быть присужден и штраф, однако наниматели

¹ См.: *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 85.

² *Шеин В.П.* Указ. соч. С. 178.

³ Там же. С. 181.

⁴ См.: *Ефименко А.Е.* Указ. соч. С. 108.

⁵ См.: *Пахман С.В.* Указ. соч. С. 192.

⁶ См.: *Шеин В.П.* Указ. соч. С. 182.

редко взыскивали в указанных случаях вознаграждение за убытки, потому что с рабочих часто и взять было нечего¹.

В связи с этим в договор в подавляющем большинстве случаев включалось условие о круговой поруке. Такое условие ответственность «всех за всех» было характерно именно для артелей, но применялось повсеместно в лесозаготовительной промышленности. По словам В.П. Воронцова, круговая порука была выгодна как нанимателям, так и работникам. Работодатель освобождался от организации тотального надзора за работниками, поскольку, отвечая друг за друга, они сами были заинтересованы в том, чтобы каждый честно исполнял свою часть работы. Работники, отвечая друг за друга, могли надеяться получить заработок, «тогда как при отсутствии этого условия, многие из них, быть может, показались бы хозяину ненадежными»².

Будучи признаком артельной организации работ, круговая порука применялась в лесозаготовках повсеместно. Так, говоря об артелях для сплава леса, А.Е. Ефименко отмечает, что «в этой артели очень мало артельного, еще меньше, чем в лесорубочной», но круговая порука характерный признак артели сохраняется. Он приводит пример договора, в котором отдельные нанятые рабочие, будучи собраны в группу, связываются этим характерным артельным условием³. Вместе с тем некоторые авторы указывают на необязательность условия о круговой поруке: в договоре о найме между лесопромышленником и лесозаготовителем, датированным 1885 годом, не найдено ни одного пункта, намекающего на круговую поруку, каждый отвечает сам за себя⁴.

Во многих договорах закреплялась обязанность работников охранять имущество нанимателя, например: «лес хранить в целости и буде замечена будет наша неисправность во время сплава, то нанимать рабочих и приводить

¹ См.: Пахман С.В. Указ. соч. С. 198.

² Воронцов В.П. Указ. соч. С. 79-80.

³ См.: Ефименко А.Е. Указ. соч. С. 112.

⁴ См.: Материалы по статистике Вятской губернии. Т. 3. Вятка: Тип. Куклина, 1887. С. 75.

в порядок сплав за наш счет, хотя бы с передачей рядной платы»¹. Соответственно, закреплялась и ответственность работников за повреждение или уничтожение имущества: «в случае утраты бревен или тесу мы отвечаем за каждое утраченное бревно по 1 р. 50 к., а за тесницу 50 к.»².

В договорах часто оговаривались условия о материалах и инструментах, необходимых для работы, об организации ночлега, питания, проезда рабочих к месту работы и др. Эти условия определяли принципы распределения затрат работников и работодателя на указанные нужды. Например, указывалось на необходимость иметь «для сплава потребное число лодок, багров и топоров, а снасти должны быть от нанимателя»³, «следовать к месту, назначенному для работы ... на подводах, нанятых за счет [работодателя]»⁴.

Основной обязанностью работодателей являлась выплата заработной платы. По словам С.В. Пахмана, рабочая плата состояла обыкновенно в деньгах. Поэтому плата рабочему должна быть производима не иначе как деньгами, за исключением тех случаев, когда между хозяином и рабочим состоялось соглашение относительно замены денег каким-либо имуществом⁵.

Иногда при заготовке круглого леса крестьяне получали плату лесом, при этом на долю рабочих приходилось от 30 до 70 % выработанного лесоматериала⁶. По данным А.Е. Ефименко, плату за свой труд артель получала побревенно, она всегда выдавалась по частям: первая часть – по заключении договора, около 10-15 коп. на бревно, вторую «треть» работники получали после приемки лесоматериала работодателем, величина ее иногда определялась договором, иногда по усмотрению нанимателя, оставшаяся часть заработка выдавалась по окончании сплава леса и его продаже⁷.

¹ См.: *Шейн В.П.* Указ. соч. С. 183.

² Там же. С. 184.

³ См.: *Шейн В.П.* Указ. соч. С. 185.

⁴ См.: *Материалы по статистике Вятской губернии...* С. 74.

⁵ См.: *Пахман С.В.* Указ. соч. С. 188.

⁶ См.: *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 87.

⁷ См.: *Ефименко А.Е.* Указ. соч. С. 109.

Крестьянин мог заработать в лесу за зиму и весну: один без лошади от 18 до 23 руб., с лошастью 40-50 руб. «чистых денег»¹, по другим данным 20-100 руб., «не принимая во внимание вычетов»², либо: от 1 руб. 10 коп. в день при валовом заработке 50-150 руб.³ Впрочем, работник мог ничего не заработать и даже остаться должен⁴.

Относительно иных обязанностей нанимателя (о создании условий для труда и быта работников, соблюдении правил охраны труда, заботы о больных и увечных) говорить в рассматриваемый период обычно не приходится. Если фабричное законодательство устанавливало обязанности работодателей по обучению малолетних работников, лечению рабочих и др., а фабричная инспекция со временем стала весьма строго проверять соблюдение правил безопасности работы на деревообрабатывающем оборудовании, то на лесозаготовках работники в этом смысле были совершенно бесправны.

По словам В.П. Воронцова, крестьяне-лесопромышленники поселялись на всю зиму в лесах, где велась их работа, устраивая себе из валежника избушки или землянки в 2-2,5 аршина⁵ высоты. В центре избушки ставили очаг, в котором поддерживался неугасимый огонь, а по стенам располагались нары для ночлега. Для выхода дыма служила дверь или окно, вследствие чего жилище постоянно было переполнено дымом и чадом⁶.

Забота о безопасности работ была делом исключительно самих работников, страхование которых осуществлялось лишь по инициативе некоторых лесопромышленников, а травмы и гибель были в порядке вещей. По рассказу «Костромского Листка», например, на пристани

¹ См.: *Безобразов В.П.* Народное хозяйство России. Т. 2. Приложения. СПб.: Изд. Департамента торговли и мануфактур, 1885. С. 133.

² См.: *Ефименко А.Е.* Указ. соч. С. 111.

³ См.: *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 88.

⁴ Для иллюстрации порядка цен: «прокормление» одного человека в 70-80-х гг. XIX в. стоило около 15 коп. в день. – См.: *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 89.

⁵ Аршин = 0,711 метра.

⁶ См.: *Воронцов В.П.* Указ. соч. С. 86.

лесопромышленника Т. нагружали беляну¹, к ней были построены двое мостков: по одним входили, по другим сходили. Случилось так, что те и другие одновременно подломились, и все люди, находившиеся на них, полетели вниз. Многие работники получили травмы, вследствие чего должны были лечь в больницу. Двое мать с дочерью упали в воду и утонули, к их спасению не было принято никаких мер².

Таким образом, работники на лесозаготовках находились в худшем положении по сравнению с рабочими деревообрабатывающих предприятий, которые относились к разным сферам труда, регулируемых принципиально различным образом.

Следует также отметить, что регулирование труда кустарей, связанных с обработкой дерева, также отличалось от регулирования труда на лесозаготовках. Труд кустарей-одиночек и неорганизованных групп нормативно никак не регулировался, и в этом кустарные производства близки к труду отходников на лесозаготовках. Если же работники кустарных производств были объединены в постоянно действующие артели³, то регулирование их труда было внутренним делом артели. Тогда можно предположить, что условия труда квалифицированных ремесленников в этих постоянных коллективах существенно отличались в лучшую сторону от условий труда крестьян-отходников.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что работники на лесозаготовках были самыми бесправными, а условия их труда (тяжелый ручной труд, опасные условия на лесосеке и на лесосплаве при отсутствии обязанности нанимателя по охране труда и др.) наихудшими в лесной промышленности.

¹ Беляна – деревянная некрашенная плоскодонная барка, использовавшаяся для сплава леса.

² См.: Лесной сплав по рекам Ветлуге и Волге // Мир Божий. 1900. Т. 8. Отд. 3. С. 25.

³ Историческая литература свидетельствует о наличии большого количества артелей кустарей. – См.: *Воронцов В.П.* Очерки кустарной промышленности в России. СПб: Тип. В. Киршбаума, 1886; *Калачов Н.* Артели в древней и нынешней России. СПб: Тип. С. Головина, 1864 и др.

1.2. Развитие правового регулирования труда на лесозаготовительных работах после 1917 г.

После Революции 1917 г. правовое регулирование труда вообще, и работников на лесозаготовках, в частности, претерпело принципиальные изменения. Первым нормативным правовым актом Советской власти в сфере труда стал Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»¹, которым, в частности, был установлен 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя.

В конце 1917-1918 гг. издается еще множество других нормативных актов в сфере труда². Таким образом, в течение короткого периода советская власть разрешила все основные вопросы регулирования наемного труда³. Многие из этих актов легли затем в основу первого советского КЗоТ РСФСР от 10 декабря 1918 г.⁴, в котором были закреплены, в том числе, и ряд положений о дифференциации правового регулирования труда.

Уже в 20-х гг. XX в. некоторые особенности труда лесозаготовителей отражаются в отдельных нормативных актах. Так, постановление ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах»⁵ вводит дифференциацию по отраслевому признаку в сочетании с дифференциацией по категориям работников:

– работники, занятые не более 8 месяцев в году (кроме работ в местностях, включенных в особый перечень). Их труд регулировался

¹ СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

² См., например: Декрет СНК РСФСР от 2 июля 1918 «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» // СУ РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568; Постановление НКТ РСФСР от 16 августа 1918 «О еженедельном непрерывном 42-часовом отдыхе» // СУ РСФСР. 1918. № 66. Ст. 719 и др.

³ См.: Лях А.Ф. Указ. соч. С. 118.

⁴ СУ РСФСР. 1917. № 87-88. Ст. 905.

⁵ СЗ СССР. 1927. № 62. Ст. 627. Следует отметить, что соответствующее постановление ВЦИК, СНК РСФСР, текстуально идентичное, включено непосредственно в КЗоТ РСФСР. – См.: Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 7 июня 1928 г. «О дополнении Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. примечанием 4 к статье 1» // СУ РСФСР. 1928. № 69. Ст. 496.

постановлением ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г., ст.15-18 и 20-25 КЗоТ РСФСР и заключаемыми на основе этих норм коллективными договорами;

– работники, занятые более 8 месяцев в году (а также на работах в местностях, включенных в особый перечень). Их труд регулировался постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах»¹;

– постоянные рабочие и служащие, занятые на лесозаготовительных и сплавных работах в течение всего года. К данной категории работников применялось общее законодательство о труде.

Скорее всего, под постоянными работниками понимались лица, не просто работающие «в течение всего года», но и заключившие договор на неопределенный срок. Можно предположить, что постоянные работники были более привилегированной категорией. Такой вывод можно сделать на основе сравнения указанных нормативных актов.

Например, КЗоТ РСФСР от 9 ноября 1922 г.² устанавливал, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а равно срочный договор до истечения его срока, могли быть расторгнуты по требованию нанимателя лишь в случаях, исчерпывающе перечисленных в ст. 47 Кодекса. Согласно ст. 10 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г. трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, мог быть расторгнут каждой стороной во всякое время.

В соответствии со ст. 48 КЗоТ РСФСР срочный трудовой договор до истечения срока мог быть расторгнут работником по целому ряду оснований, в числе которых было, например, «нарушение принятых нанимателем на себя по договору обязанностей или законов о труде» или «изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы». Работники, занятые на лесозаготовках не более 8 месяцев в году, могли воспользоваться только таким условием, как «невыполнение другой стороной обязательств,

¹ СЗ СССР. 1926. № 40. Ст. 290.

² СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

принятых на себя по договору» (ст. 11 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г.).

Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах» предоставляло работнику в рассмотренном случае некий средний (по сравнению с первой и третьей категориями работников) уровень гарантий. Так, трудовой договор, согласно п. 7 данного документа, мог быть расторгнут нанявшимся с предупреждением нанимателя за 3 дня. Дополнительных оснований, кроме желания работника, предусмотрено не было. С другой стороны, и работодателю предоставлялись широкие полномочия по расторжению договора, в т.ч. «в случае непосещения нанявшимся работы более одного месяца вследствие временной утраты трудоспособности и более двух недель вследствие других уважительных причин» (подп. «ж» п. 8 Постановления).

Соответственно, постановление ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах» регулировало труд достаточно узкой категории лиц работников лесозаготовок и лесосплава, занятых не более 8 месяцев в году (кроме работ в местностях, включенных в особый перечень). Данное постановление определяло содержание и форму трудового договора, его срок, порядок расторжения, предусматривало ограничения на привлечение к некоторым видам работ на лесозаготовках и лесосплаве беременных и кормящих грудью женщин, а также несовершеннолетних до 16 лет, устанавливало порядок действий при несчастных случаях и др.

Впрочем, в рассматриваемый период на лесозаготовках *de facto* не действовали ни общие нормы законодательства о труде, ни «льготные» положения (например, о не привлечении женщин, подростков к тяжелым работам на лесозаготовках и лесосплаве). Как и ранее, в дореволюционный период, лесозаготовки представляли собой особую сферу труда.

О реальном положении дел на лесозаготовках в 20-е годы прошлого века в настоящее время можно узнать только из сводок ОГПУ под грифом

«совершенно секретно». Так, рабочие на лесозаготовках Верхне-Волголеса и Двинлеса (Псковская губ.), работавшие с восхода солнца до заката, получали от 40 до 50 коп. в день¹; сплавщики леса в устье Кильмези были вынуждены бросить работу и просить милостыню по деревьям²; отмечалось сильное распространение пьянства среди рабочих, на многих заводах Северолеса рабочие имели свои самогонные аппараты³; завербованные в Тамбовской губ. 105 рабочих для пилки леса на уральских лесозаготовках работы там не получили, 6 человек умерли от голода и т.п.

Такое состояние дел, приводившее к оттоку рабочей силы⁴ и, соответственно, невыполнению планов лесозаготовок⁵, потребовало кардинального изменения правового регулирования как организации работы в лесной отрасли в целом, так и труда лесозаготовителей.

В начале 30-х годов XX в. продолжает развиваться отраслевое правовое регулирование труда лесозаготовителей, инициированное постановлением ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г., хотя последнее касалось лишь узкого круга лесозаготовителей, занятых на сезонных работах. Думается, что большее значение имеет постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве»⁶.

Данный документ в первом же пункте определяет, что к лесной промышленности и лесному хозяйству относятся: заготовка, вывозка и сплав леса, лесоустройство, облесение, мелиорация леса и агролесомелиорация, охрана леса, первичная обработка и переработка дерева (углежжение,

¹ ЦА ФСБ РФ Ф. 2. Оп. 3. Д. 1047 // URL: <http://istmat.info/node/25112> (дата обращения: 20.06.2017).

² ЦА ФСБ РФ Ф. 2. Оп. 4. Д. 439 // URL: <http://istmat.info/node/25593> (дата обращения: 20.06.2017).

³ ЦА ФСБ РФ Ф. 2. Оп. 2. Д. 752 // URL: <http://istmat.info/node/24618> (дата обращения: 20.06.2017).

⁴ См., например: *Овчинников Н.Я.* Карело-Мурманское лесное хозяйство и его перспективы в связи с заселением края. М.-Л., 1928. С. 78.

⁵ См., например: *История индустриализации СССР 1926-1941 гг.* Документы и материалы. М.: Наука, 1970. С. 240.

⁶ СЗ СССР. 1933. № 18. Ст. 100.

подсочка, смолокурение, производство лыка, мочалы, корья и т.п.), а также всякого рода вспомогательные работы. В то же время этот документ не распространялся на работающих на постоянно действующих промышленных предприятиях по обработке и переработке древесины (лесопильные, деревообрабатывающие, целлюлозные, дубильные, лесохимические и т.п. предприятия): условия труда этих рабочих и служащих регулировались общим законодательством о труде.

Таким образом, с момента принятия постановления ЦИК СССР, СНК СССР от 7 марта 1933 г. возникает основание для выделения двух отдельных сфер правового регулирования труда в лесной промышленности¹. В предыдущем параграфе настоящей работы таких сфер было выделено три: лесозаготовка, деревообработка и артельная организация труда, но в советское время артель как кооперативная форма организации труда утрачивает свое значение.

В постановлении ЦИК СССР, СНК СССР от 7 марта 1933 г. проведено разделение работников лесозаготовок на постоянных и сезонных, при этом необходимость закрепления кадров определила предоставление значительного числа льгот постоянным работникам и членам их семей (преимущества при приеме на работу, на обучение, оплата проезда к месту работы и др.).

Из норм, общих для постоянных и сезонных рабочих, в этом документе хотелось бы отметить положения об установлении обязанности администрации леспромхозов предоставлять помещения для жилья рабочим и их семьям, обеспечивать рабочих баней, общественным питанием, а также «культурно-просветительным и медицинским обслуживанием» (п. 9-12).

Среди специальных норм, конкретизировавших общие, можно выделить нормы об ограничении привлечения женщин и

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Развитие правового регулирования труда на лесозаготовительных работах после 1917г. // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3. С. 282.

несовершеннолетних к тяжелым и вредным работам, ночным, сверхурочным работам. Перечни тяжелых работ являлись отраслевыми и устанавливались Народным комиссариатом труда Союза ССР по соглашению с соответствующими народными комиссариатами и Центральным комитетом профессионального союза рабочих леса и сплава.

Более детальное регулирование рабочего времени и отпусков осуществлялось отдельным нормативным актом—постановлением ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. «О продолжительности рабочего времени и об отпусках для работников лесной промышленности и лесного хозяйства»¹, который также закреплял существенные различия в правовом положении постоянных и сезонных работников.

Так, в соответствии с п. 5 этого документа сезонные рабочие не имели права на отпуск. Постоянным же работникам, кроме «отпуска на общих основаниях» предоставлялся дополнительный отпуск «по истечении каждых трех лет непрерывной работы в одном предприятии» (п. 6).

Постановление НКТ СССР от 20 сентября 1931 г. «Об организации труда на лесозаготовках»² было посвящено различным вопросам организации труда лесозаготовителей. В нем интересно формулировалось определение трудовой функции работников: предлагалось работодателям «в индивидуальных договорах с рабочими указывать *специальность* каждого привлекаемого рабочего *в соответствии с разделением труда по операциям*», указывалось на необходимость разработки квалификационного справочника лесной промышленности.

Впрочем, уже после начала реорганизации лесной промышленности реальные условия труда рабочих на лесозаготовках мало изменились. В сводках ОГПУ отмечалось: плохие жилищные условия рабочих способствовали текучести рабочей силы, в жилищах было неисправным отопление, сыро, множество щелей, в поселках отсутствовала питьевая вода,

¹ Бюллетень ВЦСПС. 1934. № 1-2.

² Известия НКТ СССР. 1931. № 30.

загрузка помещений в несколько раз превышала норму, и части рабочих приходилось спать на полу, питание рабочих не налажено, продовольствие завозится нерегулярно и в недостаточном количестве, часто в испорченном виде¹. На лесозаготовках Красноярского округа был выявлен ряд вопиющих фактов произвола и издевательства над рабочими со стороны администрации: продолжительность рабочего дня была не ограничена; отсутствовали дни отдыха, медицинская помощь. Каждого рабочего, пытавшегося уходить с лесоразработок, охрана задерживала и доставляла в контору².

Нарушения при вербовке рабочей силы в колхозах потребовали принятия специального постановления СНК СССР от 16 февраля 1937 г. «О взаимоотношениях лесозаготовительных организаций с колхозами»³. В нем было указано, что с каждым колхозником заключается индивидуальный трудовой договор, где определяются: объем, место и порядок работы, календарный план работы, технические условия на выполняемые колхозниками работы, предоставляемый для работы инструмент, нормы выработки, расценки, система и сроки оплаты, порядок и сроки приемки выполненных работ, жилищные и культурно-бытовые условия, обеспечиваемые леспромхозами.

Годом позже еще раз был упорядочен набор рабочей силы из колхозов, утверждены дополнительные разъяснения⁴, форма типового трудового договора о работе на лесозаготовках⁵, с детальным перечислением

¹ См.: Спецсводка № 2 ИНФО ОГПУ о недочетах в ходе лесозаготовок в Севкрае, ВСК, ЗСК, ЛВО, Уралобласти, ИПО, Нижкрае и ДВК по сведениям с 15 ноября по 15 декабря 1930 г. // URL: <http://istmat.info/node/26423> (дата обращения: 20.06.2017).

² ЦА ФСБ РФ. Ф. 2. Оп. 8. Д. 655. Л. 339-340 // URL: <http://istmat.info/node/27043> (дата обращения: 20.06.2017).

³ СЗ СССР. 1937. № 15. Ст. 46.

⁴ См.: постановление СНК СССР от 21 июля 1938 г. «Об упорядочении дела набора рабочей силы из колхозов» // СП СССР. 1938. № 34. Ст. 208.

⁵ См.: постановление Экономсовета при СНК СССР от 23 сентября 1938 г. «О типовых трудовых договорах с колхозниками по набору рабочих» // СП СССР. 1938. № 52. Ст. 298.

обязательств лесозаготовителя как стороны договора по организации работы, охране труда и санитарно-бытовому обслуживанию.

Все эти нормы должны были способствовать улучшению организации труда на лесозаготовках, хотя в литературе отмечается, что местными органами власти нормы централизованного законодательства в сфере организации трудовых отношений попросту не соблюдались. Власть на местах пыталась путем принуждения привлечь к труду все население, начиная с малолетних детей и заканчивая инвалидами и стариками¹.

Накануне Великой Отечественной войны происходит переустройство всей социальной жизни страны, связанное с мобилизацией населения, это коснулось и трудовых отношений. В этот период, как отмечено Е.М. Акоповой, «весьма и весьма существенно ограничивается действие принципа свободы трудового договора, который низводится на деле до юридического факта, порождающего трудовое отношение с заранее определенным и, следовательно, внедоговорным содержанием. Общество ликвидирует рынок со всеми его элементами и, прежде всего, рынок труда»².

Свидетельством этого явилось принятие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»³, постановлений СНК СССР от 26 июня 1940 г. и от 3 июля 1940 г. о повышении норм выработки и снижении расценок⁴ и других актов, в числе которых были и

¹ См.: Буряк Е.М. Трудовые отношения в первые годы Советской власти: на материалах промышленных районов Урала: Автореф. дисс. ... канд. истор. наук. Ижевск, 2009. С. 20.

² См.: Акопова Е.М. Трудовой договор: Становление, развитие и современное состояние: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 33.

³ Ведомости ВС СССР. 1940. № 20.

⁴ См.: постановление СНК СССР от 26 июня 1940 г. «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 8-часовой рабочий день» // СП СССР. 1940. № 16. Ст. 386; постановление СНК СССР от 3 июля 1940 г. № 1140 «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 7-дневную рабочую неделю для рабочих и служащих, имевших 8-часовой рабочий день» // СП СССР. 1940. № 18. Ст. 437.

документы, относящиеся к лесной промышленности¹.

Продолжительность рабочего дня рабочих и служащих во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях была увеличена на 1 час, запрещался самовольный уход рабочих и служащих с предприятий и учреждений, а также самовольный переход с одного предприятия на другое.

Разрешение на такой уход или переход мог дать лишь директор предприятия и только в строго определенных случаях. За прогул без уважительной причины рабочие и служащие карались исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до шести месяцев с удержанием из заработной платы до 25%.

При этом Типовые правила внутреннего трудового распорядка от 18 января 1941 г.² определили прогул как опоздание к началу работы или после обеденного перерыва, уход с работы до окончания рабочего дня или до обеденного перерыва, если данное нарушение вызвало потерю рабочего времени более 20 мин.

Однако, несмотря на столь жесткие меры, кардинального улучшения трудовой дисциплины, особенно на лесозаготовках, добиться не удалось. Например, в течение второй половины 1940 г. на предприятиях треста «Вологдалес» было зафиксировано 1745 случаев нарушения трудовой дисциплины: 69 % от общего количества нарушений составили прогулы, 19 % – опоздания, 11 % – самовольный уход с работы. На сезонников приходилось 30 % от общего числа правонарушений³.

¹ См.: постановление СНК СССР от 22 июля 1940 г. № 1317 «О порядке применения на предприятиях промысловой кооперации Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. "О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // СП СССР. 1940. № 20. Ст. 486.

² См.: постановление СНК СССР от 18 января 1941 г. «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений» // СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

³ См.: *Безнин М.А., Димони Т.М., Изюмова Л.В.* Повинности российского крестьянства в 1930-1960-х годах. Вологда, Вологодский НКЦ ЦЭМИ РАН, 2001. С. 79.

В военный период обстоятельства потребовали дальнейшей мобилизации рабочей силы. В связи с этим были введены «обязательные сверхурочные работы», отменены очередные и дополнительные отпуска¹; самовольный уход рабочих и служащих с предприятий военной промышленности рассматривался как дезертирство и карался тюремным заключением на срок от 5 до 8 лет² и т.д. Разумеется, такие меры были вынужденными, они требовались для оказания поддержки фронта.

После войны чрезвычайные меры по мобилизации трудовых резервов были отменены, в частности, восстановлено право на отпуск³, возобновлены выплаты по льготам для работников районов Крайнего Севера⁴ и т.д.

В послевоенные годы развитие лесной промышленности было направлено на ускоренное преобразование ее из отсталой сезонной отрасли в технически оснащенную. Повышение производительности труда на лесозаготовках было обеспечено закреплением за лесозаготовительными предприятиями постоянных рабочих взамен временных и сезонных работников, подготовкой кадров, действием системы распространения передового опыта⁵.

В этой связи был принят целый ряд нормативных актов Совета Министров СССР⁶, направленных на обеспечение лесозаготовительных работ квалифицированными кадрами.

¹ См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.

² См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий» // Ведомости ВС СССР. 1942. № 2.

³ См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30 июня 1945 г. «Об отпусках рабочим и служащим» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 37.

⁴ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 1 августа 1945 г. «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 51.

⁵ См.: *Шегельман И.Р.* Указ. соч. С. 72.

⁶ См., например: постановление Совета Министров СССР от 3 сентября 1948 г. № 3320 «О мероприятиях по подготовке кадров инженерно-технических и руководящих работников и мастеров для Министерства лесной и бумажной промышленности СССР»; Распоряжение Совета Министров СССР от 6 августа 1949 г. № 12411р «Об утверждении

Тем не менее, лесозаготовки еще очень долгое время оставались сферой применения ручного труда колхозников-отходников, хотя многое делалось для повышения заинтересованности как крестьян в заключении трудовых договоров с лесозаготовительными предприятиями, так и заинтересованности колхозов отпускать крестьян для этих целей.

В частности, были предусмотрены отчисления колхозам в размере 7 % от зарплаты колхозников, получивших доплату за выполнение и перевыполнение норм выработки; колхозам разрешалось производить выплаты на содержание колхозных лошадей в пути следования; на колхозников-лесозаготовителей были распространены некоторые налоговые льготы. Совет Министров СССР неоднократно рекомендовал колхозам продавать своим членам, добросовестно отработавшим на лесозаготовках в течение всего сезона и выполнившим нормы выработки, зерновые продукты, корм для скота. В этом случае цены на продукты устанавливались не выше государственных розничных цен¹.

В 50-60-х годах прошлого века был принят ряд нормативных актов Совета Министров СССР² и других государственных органов³, положения которых были направлены на стимулирование труда лесозаготовителей и улучшение условий их труда.

В частности, было учреждено звание «Почетный мастер заготовок леса и лесосплава»; предусмотрены меры по осуществлению подготовки кадров

Инструкции о порядке направления на работу и учета государственных трудовых резервов» // Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

¹ См.: *Безнин М.А., Димони Т.М., Изюмова Л.В.* Указ. соч. С. 81-82.

² См.: постановление Совета Министров СССР, ЦК КПСС от 7 октября 1953 г. № 2570 «О ликвидации отставания лесозаготовительной промышленности» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»; постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 2 августа 1966 г. № 605 «О развитии лесозаготовительной промышленности в 1966-1970 годах» // Свод законов СССР. 1990. Т. 4. С. 370; постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 17 июля 1969 г. № 573 «Об улучшении организации работы лесной и деревообрабатывающей промышленности» // Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 419.

³ См.: приказ Минздрава СССР от 12 декабря 1953 г. № 958 «Об улучшении медицинского обслуживания рабочих, ИТР и служащих лесозаготовительной промышленности» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

для лесной промышленности, обеспечению специалистов лесной промышленности квартирами; меры по развитию культурно-массовой работы в районах лесозаготовок, выплата вознаграждения за выслугу лет. Совет Министров и ЦК КПСС обязали Министерство лесной и бумажной промышленности осуществлять в леспромпхозах строительство благоустроенных жилых домов, школ, учреждений здравоохранения, детских садов, детских яслей, клубов, бань, прачечных, магазинов, столовых и др.

Отдельно следует сказать об Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г.¹, в которых были определены особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих. В частности, п. 3 ст. 106 Основ указывал на особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, а также временных рабочих и служащих.

КЗоТ РСФСР от 9 декабря 1971 г.², разработанный в соответствии с Основами, не содержал положений об отраслевой дифференциации, хотя в первоначальной его редакции предусматривалось, что законодательством РСФСР могут устанавливаться особые условия труда рабочих и служащих, в частности, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности (ст. 253).

Специальный правовой акт, отменивший постановление ЦИК и СНК СССР от 7 марта 1933 г., был принят только в конце 1979 г.³ Одновременно постановлением Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 г. № 1014 было утверждено Положение об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве⁴ (далее – Положение от 13 ноября 1979 г.). Следует заметить, что данный документ действует и в

¹ Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

² Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

³ См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. № 1044-Х «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» // Ведомости ВС СССР. 1979. № 47. Ст. 785.

⁴ Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 500.

настоящее время, как и ряд других актов рассматриваемого периода в части, не противоречащей ТК РФ.

Дальнейшее развитие правового регулирования труда лесозаготовителей происходило в связи с принятием постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330 / П-12. «Об утверждении нормативных актов, регулирующих условия труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйств»¹.

Были утверждены: Порядок предоставления рабочим и служащим, занятым на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, ежегодного отпуска продолжительностью 24 рабочих дня и после каждых 3 лет непрерывной работы – дополнительного отпуска той же продолжительности; Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве; Порядок оплаты труда при удлинённых и сокращённых рабочих сменах.

В соответствии с п. 12 Положения от 13 ноября 1979 г. действие постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330 / П-12 было распространено на работников постоянно действующих лесопунктов, лесничеств и лесозаготовительных участков.

Итак, можно констатировать, что правовое регулирование труда в деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной и лесохимической промышленности на протяжении многих лет осуществлялось общими нормами трудового законодательства, а специальные нормы относились только к лесозаготовительным работам.

Следует отметить, что в рассматриваемый период отсутствовало однозначное понимание лесной промышленности как отрасли экономики, неотъемлемой частью которой являются лесозаготовки. Это выражалось, во-первых, в объединении лесной промышленности и лесного хозяйства, во-

¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. № 12.

вторых в противоречии при использовании в отраслевых актах термина «лесная промышленность». Так, если в постановлении ЦИК и СНК СССР от 2 ноября 1927 г. говорилось только о лесозаготовках и лесосплаве, то все последующие акты оперировали понятием «лесная промышленность», хотя регулировали только труд работников лесозаготовок и лесного хозяйства.

В диссертационных исследованиях советского периода также прослеживается неопределенность в терминологии.

И.Н. Попов-Черкасов писал: «В лесном хозяйстве действуют различные системы тарифных ставок: на работах по заготовке, трелевке, вывозке и разделке леса; на лесокультурных, агролесомелиоративных, лесозащитных, противопожарных и некоторых других работах; на работах по ручной переработке древесины и изготовлению товаров широкого потребления из лесных отходов, на работах в растениеводстве и т.д.»¹.

Как видно, лесное хозяйство представлялось как весьма широкое понятие, объединявшее лесное хозяйство и часть лесной промышленности.

А.П. Дамбраускас, используя обобщающее словосочетание «лесное хозяйство», в то же время отдельно упоминает лесную промышленность². Однако при рассмотрении им вопросов правового регулирования трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы работников лесной отрасли проводится грань между лесным хозяйством и лесной промышленностью.

Ю.Н. Полетаев, совершенно правильно подчеркивает существенное отличие правового регулирования труда лесоводов от регулирования труда лесозаготовителей³. Он указывает на специфику трудовой функции и характера труда как обстоятельства объективного порядка, отражение

¹ Попов-Черкасов И.Н. Правовое регулирование труда в лесном хозяйстве СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1958. С. 9.

² См.: Дамбраускас А.П. Особенности правового регулирования труда в лесном хозяйстве: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Вильнюс, 1975. С. 7.

³ См.: Полетаев Ю.Н. Особенности правового регулирования труда в лесной промышленности. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1978. С. 5.

которых предполагается при заключении трудового договора¹. Действительно, описание в трудовом договоре трудовых функций работника, который сажает дерево, и работника, который дерево спиливает, будет принципиально различным.

В нормах Общесоюзного классификатора «Отрасли народного хозяйства» (ОКОНХ)² было установлено, что лесное хозяйство является отдельной отраслью, а лесная промышленность это его подотрасль. Действовавший ранее Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД)³ не считал лесозаготовку ни отдельной отраслью, ни подотраслью, а рассматривал как вид экономической деятельности, куда входили следующие работы: заготовка и первичная переработка лесоматериалов хвойных и лиственных пород; валка леса; раскряжевка хлыстов на сортименты; заготовка сортиментов; заготовка деревьев с кроной; производство топливной древесины.

Действующий ОКВЭД⁴ не дает перечня лесозаготовительных работ, что, по нашему мнению, затрудняет точное определение границ рассматриваемого вида деятельности.

Достаточно сложная проблема заключается в том, чтобы определить понятие «работники, занятые лесозаготовкой». Думается, что можно выделить узкую и широкую трактовки этого понятия.

Наличие узкой трактовки встречается в пенсионном законодательстве РФ. Так, в соответствии с подп. 7 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»⁵ страховая пенсия по

¹ См. там же. С. 16.

² См.: Общесоюзный классификатор «Отрасли народного хозяйства» (ОКОНХ), утв. Госкомстатом СССР, Госпланом СССР, Госстандартом СССР 1 января 1976 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, утв. приказом Ростехрегулирования от 22 ноября 2007 г. № 329-ст // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Утв. Приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6965; 2014; № 2 (ч. II) (поправка).

старости назначается ранее достижения возраста, установленного ст. 8 настоящего Федерального закона, при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования, и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 лет и 20 лет.

Перечень таких работников содержится в Списке профессий и должностей рабочих и мастеров (в том числе, старших), занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве (включая обслуживание механизмов и оборудования), пользующихся правом на досрочное пенсионное обеспечение, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 апреля 1992 г. № 273¹. Он распространяется на работников, занятых в *едином технологическом процессе лесозаготовок* и лесосплава.

В литературе и судебной практике² распространен следующий вариант изложения содержания ГОСТа 17461-84³, определяющего основные понятия технологии лесозаготовительной промышленности.

Единый технологический процесс лесозаготовок включает в себя следующие операции:

¹ См.: постановление Правительства РФ от 24 апреля 1992 г. № 273 «Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См., например: *Белякин В.Г.* Досрочная пенсия работникам, занятым лесозаготовительными работами // Справочник кадровика. 2007. № 7. С. 106-116; Апелляционное определение Новгородского областного суда от 6 ноября 2013 г. по делу № 2-722/13-33-1902/13 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: ГОСТ 17461-84. Межгосударственный стандарт. Технология лесозаготовительной промышленности. Термины и определения. Утв. и введен в действие постановлением Госстандарта СССР от 14 декабря 1984 г. № 4435. М.: ИПК Изд-во стандартов, 2001.

- подготовку лесосек к валке леса (вырубка кустарников, расчистка снега, очистка лесосек от порубочных остатков и т.д.);
- валку леса бензомоторными пилами и другими механизмами;
- обрубку сучьев и вершин, вырубку поврежденных при валке деревьев;
- трелевку (подвозку или вывозку) древесины с лесосек к промежуточным складам;
- разделку древесины, включая раскряжовку хлыстов на сортименты, окорку круглого леса;
- штабелевку древесины;
- вывозку древесины на нижние склады или погрузочные пункты для отправки потребителю.

По мнению судов, анализ вышеуказанных норм позволяет сделать вывод о том, что при проведении лесозаготовительных работ производится вывозка древесины на нижние склады и погрузочные пункты. Эти работы являются последней технологической операцией лесозаготовок, когда доставка леса туда производится для дальнейшей отправки его потребителю на деревообрабатывающие предприятия¹.

Таким образом, на основе норм пенсионного законодательства и соответствующих решений судов выработано четкое определение понятия «работник, занятый лесозаготовкой» – это лицо, чья трудовая деятельность осуществляется в рамках единого технологического процесса лесозаготовок.

В то же время постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330/П-12 закрепляло более широкую трактовку понятия «работник, занятый лесозаготовкой».

Так, Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности, утвержденное

¹ См.: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. № 88-520/2020 по делу № 2-362/2019 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

данным документом, определяло распространение его на рабочих и служащих:

– лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных, лесоустроительных предприятий и производственных объединений (комбинатов); предприятий, производственных объединений (комбинатов) по заготовке осмола и добыче живицы, лесосушению, агролесомелиорации независимо от их ведомственной подчиненности;

– постоянно действующих лесопунктов, лесничеств и лесозаготовительных участков, входящих в состав предприятий других отраслей народного хозяйства.

Исходя из данного нормативного акта, получалось, что работники, занятые лесозаготовкой, это рабочие и служащие лесозаготовительных предприятий (включая лесозаготовку, лесосплав при необходимости, лесоперевалочные работы, т.е. транспортировку и сортировку леса).

Однако постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330 / П-12 утратило силу в связи с изданием приказа Минтруда России от 29 декабря 2016 г. № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР»¹.

По нашему мнению, работниками, занятыми лесозаготовкой, учитывая необходимость дифференцированного регулирования труда, следует признать только представителей профилирующих профессий, занятых непосредственно в едином технологическом процессе лесозаготовок.

А теперь кратко рассмотрим основные нормативные правовые акты, регулирующие в настоящее время труд работников, занятых лесозаготовкой. Таких основополагающих актов осталось всего два: это – Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. и постановление Совмина СССР от 13 ноября 1979 г.

¹ Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 2.

Они действуют уже более 30-ти лет и, к сожалению, оперируют устаревшей терминологией, а также содержат ряд положений, противоречащих современному законодательству и практике.

Значительное же число иных отраслевых нормативных актов, хотя официально и не отменены, но фактически не действует по причине противоречия действующему законодательству РФ. К ним, в частности, относятся акты, устанавливающие доплаты за вредные условия труда на лесозаготовках, нормы выработки и расценки на лесозаготовительные работы и многие другие акты по оплате труда¹.

Что касается отраслевых соглашений, то Федеральное отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу РФ на 2006-2008 годы² предусматривало: выплату вознаграждения за выслугу лет; доплаты за работу: с тяжелыми и вредными условиями труда – от 15 до 20 % тарифной ставки, с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – от 25 до 50 % тарифной ставки; доплаты за высокое профессиональное мастерство в конкретных размерах (до 24% тарифной ставки); надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей (1 класс – до 50 %; 2 класс – до 25 %) и др.

¹ См.: Типовой перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в производственных объединениях и на предприятиях лесной промышленности и лесного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. № 375/22-61 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 6; Единые нормы выработки и расценки на лесозаготовительные работы, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 марта 1988 г. № 164/9-35 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 6, 7, 8, 9; Положение о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий и производственных объединений (комбинатов) лесной промышленности, предприятий и производственных объединений лесного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 г. № 352/23-54 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 4.

² См.: Федеральное отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2006-2008 годы. Заключение 22 ноября 2005 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

Однако уже в Отраслевом соглашении по лесопромышленному комплексу на 2009-2011 годы¹ были сохранены только немногие доплаты и надбавки, а условия оплаты труда работников, занятых на тяжелых и вредных работах, существенно изменились.

В действующих отраслевых соглашениях на 2018-2020 годы², как и в соглашениях предыдущего периода, вообще специально не предусмотрена выплата никаких доплат и надбавок, кроме указанных в ТК РФ. В соглашениях содержатся лишь такие формулировки как: «работодатели *могут* выплачивать работникам надбавку», «вознаграждение за выслугу лет *может* выплачиваться при наличии финансовой возможности и при условии включения этого обязательства в коллективный договор» и т.п.

Такое же положение сложилось и с некоторыми другими нормами действующих отраслевых актов, например, с нормами об отпусках для работников лесозаготовительного производства, закрепленных в законодательстве советского периода и действовавших до недавнего времени.

Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. было установлено, что рабочим и служащим, проработавшим в лесной промышленности и лесном хозяйстве не менее 11 месяцев, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня, а после каждых 3-х лет непрерывной работы еще и дополнительный отпуск той же

¹ См.: Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы. Утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», Профсоюзом работников лесных отраслей РФ // Труд и страхование. 2009. № 5-6.

² См.: Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 годы. Утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», Общественной организацией «Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской Федерации»); Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2018-2020 годы. Утв. Рослеспрофсоюзом, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности 27.12.2017 г.) // Официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

продолжительности. Аналогичная норма содержалась и в Положении об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве от 13 ноября 1979 г., а также в Порядке предоставления рабочим и служащим, занятым на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, соответствующих отпусков от 29 октября 1980 г. Эти нормы действовали даже после принятия ТК РФ, но в 2010 г. решением Верховного Суда РФ они были отменены¹.

Отраслевые соглашения также предусматривали предоставление ряда дополнительных гарантий для работников лесной промышленности. Например, в соответствии с п. 2.2.3 Федерального отраслевого соглашения по лесопромышленному комплексу РФ на 2006-2008 годы работникам лесной промышленности и лесного хозяйства предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска за особый характер работы продолжительностью 28 календарных дней.

Верховный Суд РФ в решении от 4 августа 2010 г. указал, что действующим трудовым законодательством в отрасли не предусмотрено предоставление дополнительных отпусков за непрерывный стаж работы на одном предприятии. Поскольку Верховный Суд РФ имеет полномочия² по рассмотрению дел об оспаривании нормативных правовых актов и вынесению решений о соответствии их закону, признание норм об отпусках для работников лесозаготовительного производства недействующими

¹ См.: Решение Верховного Суда РФ от 4 августа 2010 г. № ГКПИ10-545 «О признании недействующими абзаца второго пункта 5 Положения об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, утв. Постановлением Совмина СССР от 13.11.1979 г. № 1014, пункта 1 Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.10.1980 г. № 330/П-12 «Об утверждении нормативных актов, регулирующих условия труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» в части утверждения Приложения № 1 и Приложения № 1 к Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.10.1980 № 330/П-12» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2010. № 11.

² См.: Федеральный конституционный закон от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 6. Ст. 550.

означало «исключение» такого элемента дифференциации правового регулирования труда данной категории работников.

Тем не менее, Отраслевым соглашением по лесопромышленному комплексу РФ на 2009-2011 годы был еще сохранен дополнительный отпуск продолжительностью 28 дней. Сложилась соответствующая судебная практика, обязывающая работодателей, участвующих в Соглашении, (согласно ст. 48 ТК РФ) предоставлять дополнительный отпуск¹.

Если работодатель не участвовал в Соглашении, то работники теряли право на дополнительный отпуск².

С принятием действующих отраслевых соглашений судьба этого дополнительного отпуска была решена окончательно: он вообще перестал предоставляться. Так, в упомянутых выше отраслевых соглашениях на 2018-2020 годы все положения о времени отдыха соответствуют общим правилам, установленным в ТК РФ, т.е. специфика лесной промышленности, связанная с отпусками, окончательно исчезла, равно, впрочем, как и многие другие особенности, например, связанные с оплатой труда, о чем уже было сказано ранее.

К сожалению, иных оснований, кроме ч. 2 ст. 116 ТК РФ для предоставления дополнительного отпуска за стаж работы, не имеется, а указанная норма ТК РФ делегировала право принятия решений об установлении такого отпуска работодателям, которые теперь вправе решать данный вопрос по своему усмотрению.

¹ См. например: Решение Суоярвского районного суда Республики Карелия от 28 апреля 2010 г. // URL: http://suoyarvsky.kar.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=452 (дата обращения: 13.06.2017).

² Так, по одному из судебных дел указано: судом установлено и подтверждается материалами дела, что ООО «Финлеском» не является членом Объединения работодателей, заключившего Отраслевое соглашение организаций по лесопромышленному комплексу РФ на 2009-2011 годы, не уполномочивало Объединение от своего имени участвовать в коллективных переговорах и заключать соглашение, не присоединилось к Соглашению после его заключения. Указанные обстоятельства свидетельствуют об отсутствии нормативного обоснования заявленного требования истца о взыскании компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск. – См.: Определение Верховного суда Республики Коми от 7 февраля 2011 г. № 33-635/2011 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

Следует отметить, что в некоторых коллективных договорах предприятий лесозаготовительной отрасли до сих пор, несмотря на все вышеизложенное, сохраняются нормы о дополнительном отпуске. Так, коллективный договор АО «Кыновской ЛПХ» на 2017 год¹ предусмотрел предоставление дополнительного работникам отпуска после каждых трех лет непрерывной работы (один раз в три года) 28 календарных дней вальщикам леса, машинистам трелевочных машин и другим работникам лесозаготовок (всего в списке 17 профессий лесозаготовок) либо 14 календарных дней (8 профессий лесозаготовок).

Коллективный договор Стерлитамакского лесхоза на 2016-2018 годы² предусмотрел предоставление такого же отпуска работникам, представляющим 23 профессии лесозаготовок (далее будет представлен более подробный анализ норм ряда коллективных договоров – *Л.А.*).

В результате анализа истории правового регулирования труда работников, занятых лесозаготовкой, можно наблюдать изменение в последние годы уровня гарантий прав работников в сторону их уменьшения.

В дореволюционный период развития нашего государства, когда труд лесозаготовителей не регулировался «писаными» нормами, работники были фактически бесправными. В советский период наблюдается постепенное повышение уровня гарантий работникам, занятым на лесозаготовках, с пиком в 60-80 гг. XX в., когда был принят массив отраслевых нормативных актов. С началом же преобразований в стране и принятием ТК РФ уровень такого рода гарантий вновь начал снижаться: к сожалению, большая часть льгот и гарантий, которые ранее предоставлялись работникам, занятым на лесозаготовках, в настоящее время утрачена.

¹ См.: Коллективный договор Акционерного общества «Кыновской леспромхоз» на 2017 год // Документ официально опубликован не был. Здесь и далее неопубликованные коллективные договора предоставлены автору настоящего исследования руководством соответствующих предприятий.

² См.: Коллективный договор ГАУ РБ «Стерлитамакский лесхоз» на 2016-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

Глава 2. Особенности правового регулирования труда на лесозаготовительных работах в Российской Федерации

2.1. Единство и дифференциация в регулировании труда работников лесозаготовок

Теоретический базис дифференциации трудового права был сформирован еще в советский период и с тех пор ряд его положений остался неизменным. Ключевые идеи о единстве и дифференциации трудового права были сформулированы еще в 20-е гг. XX в.

Так, П.Д. Каминская указывала на возможность учета специфики регулирования условий труда отдельных категорий работников¹. В.М. Догадов отмечал, что «для отдельных отраслей народного хозяйства, ввиду своеобразных условий применения в них наемного труда, приходится допускать ряд изъятий и отступлений от положений Кодекса...»². В более поздний период большинство ученых также указывало на условия труда в той или иной отрасли как основание дифференциации³.

С.Л. Рабинович-Захарин, один из первых ученых, глубоко исследовавший проблемы дифференциации правового регулирования труда, писал, что эффективность воздействия трудового права на регулируемые им общественные отношения обеспечивается в том случае, когда действие общей правовой нормы может быть конкретизировано по отношению к отдельным категориям работников, имеющих неодинаковые способности или работающих в различных условиях. Отмечая, что некоторые нормы трудового права действуют только в пределах отдельной отрасли,

¹ См.: Каминская П.Д. Очерки трудового права. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. С. 30-32.

² Догадов В.М. Очерки трудового права. Л: Прибой, 1927. С. 18.

³ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / Под ред. А.С. Краснопольского. М.: Изд-во АН СССР, 1955. С. 73.

С.Л. Рабинович-Захарин обосновал понятие отраслевой дифференциации и выделил общие основания дифференциации норм трудового права¹.

В настоящее время общепризнанным является выделение объективных и субъективных оснований дифференциации; объективные связаны с условиями труд, а субъективные – с личностью работника². При этом существуют разнообразные подходы к классификации оснований дифференциации. В частности, Г.С. Скачкова выделяет 18 оснований объективной дифференциации и 7 субъективной³.

Исходя из темы диссертационного исследования, остановимся только на отраслевой дифференциации. В учебной литературе данное понятие характеризуется весьма лаконично: отмечается, что отраслевая дифференциация определяется характером и особенностями производства⁴.

По словам И.О. Снигиревой, отраслевая дифференциация представляет собой различия в правовом регулировании труда работников по отраслям труда. При этом она говорит именно об отраслях труда, а не промышленности или хозяйства⁵. Иначе говоря, особенности правового регулирования труда определяются содержанием труда, а не занятостью работника в данной конкретной отрасли экономики.

И.О. Снигирева определяет отраслевую дифференциацию как различия в правовом регулировании труда рабочих и служащих с учетом условий труда при выполнении основных для данной отрасли видов работ, общественного и экономического значения отрасли и особенностей характера некоторых видов работ, выделяя, таким образом, три основания

¹ См.: Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права: Сб. статей / Отв. ред. В.И. Серебровский, А.Е. Пашерстник. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 95, 101-104.

² См. например: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 328.

³ См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 17.

⁴ Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2015. С. 41.

⁵ См.: Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. № 11. С. 84.

отраслевой дифференциации: 1) общественное и экономическое значение отрасли; 2) особенности характера некоторых видов работ; 3) условия труда при выполнении основных для данной отрасли видов работ¹.

М.А. Денисова называет следующие основания отраслевой дифференциации: особенности характера (содержания) отдельных видов работ в отрасли; условия труда в отрасли на профилирующих видах работ; значение отрасли для экономики государства в целом².

В научной литературе встречаются высказывания, что внутри отрасли существуют свои основания дифференциации, которые ряд авторов называет внутриотраслевыми. Так, по мнению Е.В. Феоктистовой, основаниями внутриотраслевой дифференциации труда применительно к текстильной отрасли являются: 1) вид производства, в котором заняты работники; 2) интенсивность и напряженность труда; 3) режим труда³.

Аргументируя наличие первого основания, автор выделяет отдельные виды производств в отрасли и говорит, что, например, «...отжимщику шелка в шелковом производстве предоставляется сокращенный 6-ти часовой рабочий день, в то время как отжимщику холстов в валяльно-войлочном производстве, также работающему во вредных условиях труда, сокращенная продолжительность рабочего времени не установлена»⁴.

Между тем, представляется, что, очевидно, предоставление указанной льготы обусловлено наличием вредных условий труда, а не видом производства. Вид производства, а точнее, его технологические особенности, определяющие наличие вредных условий (шум, пыль, контакт с химическими веществами и др.) это объективные факторы, а условия труда, в

¹ Там же. С. 87.

² См.: Денисова М.А. Общее и особенное в правовом регулировании труда работников нефтегазовой отрасли: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 27.

³ См.: Феоктистова Е.В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 66.

⁴ Там же. С. 69.

процессе оценки которых установлено наличие этих факторов, это уже основание дифференциации¹.

Интенсивность и напряженность труда, которые Е.В. Феоктистова также называет основаниями внутриотраслевой дифференциации, это – тоже условия труда, объективные и измеряемые, анализ которых осуществлялся в процессе аттестации рабочих мест, в настоящее время специальной оценки условий труда².

Третье основание дифференциации, выделенное Е.В. Феоктистовой, – режим труда, как условие, устанавливаемое в трудовом договоре. Между тем, если основанием для установления льгот является, например, работа в вечернее или ночное время при сменном графике, то основанием дифференциации является не работа в ночное время, а особенности производственного процесса, требующие установления сменного графика и появления, соответственно, ночных смен.

Аналогичен подход Е.В. Милкиной, выделяющей два основания дифференциации творческого труда: вид творчества и режим труда³, которые также вполне можно трансформировать в условия труда и особенности производственного процесса (организационные и технологические особенности, свойственные организации творческого труда).

Н.Д. Потапова, говоря об основаниях внутриотраслевой дифференциации правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта, выделяет значительное число таких оснований⁴.

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Отраслевая дифференциация в трудовом праве // Труд и социальные отношения. 2013. № 8. С. 136.

² См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

³ См.: *Милкина Е.В.* Правовое регулирование трудового договора с творческими работниками музыкальных организаций: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 70.

⁴ См.: *Потапова Н.Д.* Дифференциация в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 10.

Однако, полагаем, что некоторые из этих оснований относятся к другим формам объективной дифференциации (например, географическое расположение организаций - это такое основание как территориальная дифференциация), другие к субъектной дифференциации (семейное положение; возраст и др.). Остальные основания – характер работы, вид работ, категория поезда, напряженность работы интерпретируются, что и в предыдущем случае, как условия труда и особенности характера отдельных видов работ.

А.Б. Иванов говорит, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников отрасли определяются спецификой содержания и условий труда, значением отрасли¹, т.е. перечисляет рассматриваемые в настоящей работе три основания отраслевой дифференциации. Но далее, как и Н.Д. Потапова, А.Б. Иванов начинает раскрывать их содержание, называя отдельные элементы содержания основаниями дифференциации.

В связи с вышеизложенным возникает вопрос: следует ли различать отраслевую и внутриотраслевую дифференциацию?

Представляется, что хотя в рассмотренных выше работах (Е.В. Феоктистовой, Е.В. Милкиной, Н.Д. Потаповой) говорится об основаниях внутриотраслевой дифференциации, на самом деле все сказанное ими относится к основаниям отраслевой дифференциации. Иначе говоря, не будем различать эти понятия. Все, что выделяет (с точки зрения характера, условий труда) какое-то производство (подотрасль, вид работ) внутри отрасли, будет в такой же степени дифференцирующим признаком при сравнении с условиями труда в других отраслях.

Разумеется, определенные условия труда могут быть общими для работников различных отраслей экономики. Например, такие факторы как физические нагрузки, напряженность труда, опасность труда

¹ См.: *Иванов А.Б.* Правовое регулирование трудовых отношений работников гидрометеорологической службы: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 44.

(травматогенность), вредные условия (пыль, шум и т.д.) характерны для технологических процессов работы на деревообрабатывающем оборудовании в лесопильной промышленности (первичная переработка древесного сырья), мебельной промышленности, в строительстве и др.

Более того, многие из указанных факторов будут характерны и для труда не только в промышленности, но и в совершенно далеких от нее отраслях экономики¹.

На практике это может выражаться в различии между специальными нормами в различных отраслях экономики; возможности принятия единого нормативного акта для работников различных отраслей, работающих на одинаковом деревообрабатывающем оборудовании; возможности распространения отраслевых актов на соответствующих работников других отраслей.

Но это не означает, что невозможно выделить одинаковые основания дифференциации правового регулирования труда и в лесопильном производстве, и в строительстве. Тем более, это не означает необходимость выделения как оснований отраслевой дифференциации, так и оснований внутриотраслевой дифференциации.

Итак, рассмотрим три основания отраслевой дифференциации, которые признаются большинством ученых: 1) *общественное и экономическое значение отрасли*; 2) *условия труда*; 3) *особенности характера отдельных видов работ* и раскроем их содержание применительно к лесозаготовительным работам.

Значение отрасли для экономики государства как основание отраслевой дифференциации признается большинством ученых². Тем не

¹ См., например: *Мищенко А.Ю.* Факторы дифференциации труда спортсменов // Альманах мировой науки. 2019. № 8 (34). С. 92-95.

² См., например: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 328; *Глазырин В.В.* Региональная дифференциация в трудовом законодательстве // Правоведение. 1971. № 6. С. 52; *Мищенко М.С.* Особенности регулирования труда работников лесного хозяйства и лесной промышленности // Отдел кадров. 2005. № 8. С. 16.

менее, некоторые авторы утверждают, что это основание дифференциации весьма спорно, поскольку оно может привести к необоснованным приоритетам в регулировании труда¹.

С одной стороны, с такой позицией вполне можно согласиться, тем более, что речь идет не только об установлении необоснованных приоритетов (т.е. дискриминации для работников иных отраслей), но и о том, что данный фактор в современных условиях утрачивает свое значение², но с другой – можно привести доводы и против данной позиции.

Применительно к лесозаготовительным работам можно сказать следующее. Ранее, как до Октябрьской революции 1917 г., так и в советский период (по крайней мере, в большей его части) лес рассматривался как важнейший продукт для внутреннего употребления (топливо, строительный материал и др.) и как одна из ключевых экспортных позиций, приносящих стране валютные поступления. Этим объяснялось наличие значительных льгот для работников всех подотраслей лесной промышленности (надбавки за стаж работы, за «классность», дополнительные отпуска и др.). В настоящее время все эти отраслевые надбавки отсутствуют, но это не значит, что лесная промышленность более не важна для экономики страны.

Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года свидетельствует об обратном. Однако значение рассматриваемого основания существенно уменьшилось вместе с исчезновением плановой экономики, поскольку с учетом негосударственной формы собственности большинства предприятий различных отраслей государство не может и не должно финансировать выплату ими заработной платы, обеспечивая ее повышенный уровень для работников определенных профессий³.

¹ См.: *Аристова С.В.* Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. 2001. Вып. 1. С. 100.

² См.: *Денисова М.А.* Указ. соч. С. 15.

³ См.: *Денисова М.А.* Указ. соч. С. 22.

В советское время речь шла о предоставлении определенных преимуществ действующим работникам лесной промышленности (льготы, надбавки) или будущим ее работникам (субсидирование переезда в районы лесоосвоения, предоставление жилья). Сейчас же Стратегия говорит преимущественно о таких механизмах, как развитие инфраструктуры (социальной, транспортной), повышении инвестиционной привлекательности отрасли и др. Соответственно, следует сделать вывод о том, что значение лесной промышленности, в том числе в части лесозаготовительных работ как основание дифференциации правового регулирования труда, существенно трансформировалось.

В настоящее время необходимость дифференцированного регулирования труда на лесозаготовительных работах может быть обусловлена значимостью закрепления трудовых ресурсов. В литературе имеются примеры выделения степени обеспеченности отрасли кадрами как отдельного основания дифференциации наряду со значением отрасли в экономике страны¹. Представляется, что обеспечение отрасли кадрами можно рассматривать как специфический аспект значения отрасли. Тем более, что значение отрасли в экономике и значимость закрепления трудовых ресурсов в отрасли юридически выражаются одинаково установлением в отрасли ряда льгот для работников профилирующих профессий.

Наличие ряда норм (о присвоении знака «Почетный работник лесной промышленности», о выдаче дров работникам лесозаготовок, о приоритетном поступлении детей работников лесозаготовок в профильные средние учебные заведения) позволяет сделать вывод о том, что государство по-прежнему, в условиях ограниченных ресурсов, пытается что-то сделать для подготовки и сохранения квалифицированных кадров лесозаготовительных работ. Конечно, таких мер совершенно недостаточно для решения этой задачи. Однако такие нормы есть и поэтому нельзя

¹ См.: *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Указ. соч. С. 328.

говорить о полном исчезновении данного основания отраслевой дифференциации.

Следует также отметить, что в некоторых коллективных договорах предприятий лесозаготовительной промышленности есть нормы, свидетельствующие о значимости закрепления трудовых ресурсов для данного предприятия.

Так, Коллективный договор обособленных структурных подразделений Службы лесозаготовки и Цеха лесовосстановления АО «Монди СЛПК»¹ устанавливает выплаты работникам «за многолетний безупречный труд» в виде единовременного вознаграждения «в зависимости от личного вклада и стажа работы». Такое вознаграждение выплачивается в связи с выходом на пенсию и может достигать «8 среднемесячных зарплат».

Работникам Службы лесозаготовки Монди СЛПК выплачивается также ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет в размере от 5 % до 30 %, предусмотрены «нематериальные» поощрения за «продолжительную и безупречную работу»: присвоение звания «Лучший по профессии», занесение на Доску почета, занесение в Книгу почета, присвоение званий «Ветеран труда АО «СЛПК» и «Почетный ветеран АО «СЛПК».

Коллективный договор ГКУ «Пригородное лесничество»² содержит обязательство «премировать работников в связи с юбилеями при достижении 50 лет и далее через каждые 5 лет». Такие премии устанавливаются в зависимости от стажа в размере от 0,5 до 2 базовых должностных окладов.

Работникам по коллективному договору упомянутого ранее Стерлитамакского лесхоза выплачивается ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет в размере от 10 % до 30 % в зависимости от стажа работы.

¹ См.: Коллективный договор обособленных структурных подразделений Службы лесозаготовки и Цеха лесовосстановления Акционерного Общества «Монди Сыктывкарский ЛПК» на 2016-2019 гг. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Коллективный договор ГКУ РМЭ «Пригородное лесничество» на 2015-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

В последних двух случаях речь идет о государственных предприятиях, относящихся к лесному хозяйству, а не к лесной промышленности. Однако в лесхозах имеются подразделения лесозаготовки, работники которых имеют общие для всех работников лесхоза льготы, гарантии, компенсации и иные предоставления. Таким образом, в настоящей работе рассматривается правовое регулирование труда лесозаготовителей «в широком смысле», т.е. вне зависимости от формальной отраслевой принадлежности предприятия, на котором заняты работники лесозаготовок.

В заключение следует отметить еще один момент. Пенсионное обеспечение, хотя и выходит за рамки трудовых отношений, но непосредственно и тесно связано с ними (ст. 15 ТК РФ). Поэтому положения пенсионного законодательства РФ, регламентирующие возможность досрочного выхода на пенсию для работников лесозаготовок, в какой-то мере оказывают влияние на трудовые отношения, поскольку возможность выхода на пенсию на пять лет раньше стимулирует работника к получению достаточного для этого трудового стажа. Как следствие, это способствует сохранению квалифицированных кадров на лесозаготовительных работах.

Если обобщить вышесказанное, то можно сделать следующие выводы:

– значение лесозаготовок для экономики является одним из оснований дифференциации, поскольку необходима реструктуризация лесозаготовительной промышленности и дальнейшее ее развитие, повышение экспортного потенциала России, в том числе за счет древесной продукции глубокой переработки и др.; все это требует повышения качества трудовых ресурсов лесозаготовок;

– следствием этой дифференциации является установление ряда льгот для работников лесозаготовок, признание значимости их труда для государства (присвоение знака «Почетный работник лесной промышленности»), отчасти, установление возможности досрочного выхода на пенсию работников лесозаготовок;

– в настоящее время существует необходимость углубления дифференциации по данному основанию.

Особенности характера (содержания) отдельных видов работ на лесозаготовках.

Одной из особенностей технологии лесозаготовительной деятельности является необходимость выезда работников на отдаленные лесозаготовительные участки. В зависимости от расстояния, а также ряда иных фактических обстоятельств (финансовое состояние работодателя, используемые им формы организации труда и др.) это означает необходимость установления особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха:

– при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя применяется вахтовый метод;

– при не столь значительной удаленности лесозаготовительных участков либо при нецелесообразности для работодателя организовывать работы вахтовым методом, применяются удлиненные рабочие смены (организуется суммированный учет рабочего времени).

Важной особенностью организации работ в рамках единого цикла лесозаготовительной деятельности является необходимость совмещения работ с целью недопущения простоев, когда одна операция (например, валка леса) уже закончена, а для начала другой (вывоза леса) требуются некоторые подготовительные работы (обрубка сучьев, расчистка участка и др.). Эта особенность организации работ требует специфического подхода к регулированию содержания трудовой функции работников лесозаготовок.

Если обобщить все вышесказанное, то можно прийти к следующим выводам:

– особенности характера (содержания) отдельных видов работ являются одним из оснований отраслевой дифференциации;

- следствием ее является установление дифференцированного регулирования содержания трудовой функции, изменения трудового договора, особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха;
- развитие этого основания дифференциации требует обновления нормативной базы.

Рассматривая *условия труда как одно из оснований отраслевой дифференциации*, необходимо отметить, что теоретические разработки, касающиеся данного аспекта правового регулирования трудовых отношений, находятся в процессе развития. Анализ научных работ разных периодов позволяет говорить о наличии как минимум трех подходов в понимании термина «условия труда». С определенной долей условности их можно назвать расширительным, обобщающим и ограничительным.

Расширительный подход наблюдаем, например, у А.А. Сабитова, который определяет условия труда как совокупность технических, технологических и организационных характеристик работы (труда), которую работодатель поручает работнику в силу заключаемого между ними трудового договора¹.

Ранее аналогичное мнение было высказано С.Ю. Головиной: «юридический аспект понятия «условия труда» охватывает объективные производственные факторы (технические, санитарно-гигиенические, бытовые и прочие), в которых осуществляется трудовая деятельность работника, и социально-правовые, устанавливаемые в нормативном или договорном порядке (размеры оплаты труда, продолжительность и режим рабочего времени, отпуска и др.)»².

Обобщающий подход характерен для тех авторов, которые рассматривают всю совокупность объективно существующих факторов труда, но не включают в понятие условий труда социально-правовые

¹ См.: Сабитов А.А. Условия труда: правовой аспект: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Омск, 2011. С. 8.

² Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Дисс. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 206.

факторы. Исключение социально-правовых факторов абсолютно верно, если мы говорим о дифференциации правового регулирования труда, поэтому вряд ли можно согласиться с утверждением о том, что «посредством трудового договора устанавливаются многие условия труда, и он помимо законодательства углубляет дифференциацию трудового права»¹.

Ограничительный подход, представляющийся нам наиболее правильным, выражает самое узкое, по сравнению с предыдущими, понимание условий труда. Этот подход является устоявшимся², распространенным и наиболее близким к определению условий труда, содержащемуся в ст. 209 ТК РФ. При этом большинство авторов, следуя логике указанной статьи Кодекса, выделяют «внешние» условия труда факторы производственной среды и «внутренние» – факторы трудового процесса, хотя именоваться они могут различным образом³.

Говоря об условиях труда как основании дифференциации, разумеется, надо иметь в виду именно вредные условия, поскольку обычные условия регулируются «обычным» способом, т.е. унифицировано.

Итак, условия труда представляют собой совокупность объективных и измеряемых факторов внешней среды и трудового (технологического) процесса, которые оказывают либо могут оказать влияние на работоспособность и здоровье работника. Категория «условия труда» является важнейшим основанием отраслевой дифференциации, в том числе, и на лесозаготовительных работах, поскольку вредные (опасные) условия труда здесь есть повсеместно в отличие от особенностей характера (содержания) отдельных видов работ или специфических особенностей, определяющих значение лесозаготовок для экономики страны.

¹ Рожников Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1999. С. 4.

² См., например: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 331.

³ См.: Холина И.А. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 14; Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 71.

Для лесозаготовительных работ в целом характерно наличие таких вредных факторов производственной среды, как шум и вибрация, превышающие предельно допустимые уровни (ПДУ), запыленность и загазованность рабочей зоны, воздействие низких температур (фактор сезонности). Имеется значительное число опасных факторов производственной среды, связанных с падением спиленных деревьев, и др.

Все это сочетается с вредными факторами трудового процесса, основными из которых являются: вынужденная рабочая поза, нервно-психическое напряжение, большие физические нагрузки и т.п. Большая часть опасных факторов трудового процесса связана с наличием острых, быстро движущихся частей лесопильного инструментария.

Вместе с тем, с развитием лесозаготовительной техники описание вредных и опасных факторов не только для лесозаготовок в целом, но даже для отдельной профессии (например, машинист лесозаготовительной машины) становится слишком общей характеристикой степени вредности производства.

Так, в исследовании Л.М. Ахметзянова отмечается, что в кабинах трактористов, работающих на старых моделях тракторов, в зимний период температура достигала 14°C . У работающих на технике «Комацу» температура в кабине составляла $+15-20^{\circ}\text{C}$ ¹. Современные модели лесозаготовительной техники (например, типа «харвестер», «форвардер») оснащены микроклиматическими установками, сравнимыми с теми, которые устанавливаются в автомобилях представительского класса.

Таким образом, только детальная оценка условий труда на каждом рабочем месте в процессе проведения специальной оценки условий труда способна дать ответ на вопрос о наличии (или отсутствии) вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, их количественных характеристиках. Это позволяет спланировать мероприятия

¹ См.: Ахметзянов Л.М. Гигиеническая и медико-социальная оценка условий трудовой деятельности и обоснование рекомендаций по оздоровлению рабочих лесозаготовительной отрасли: Автореф. дисс. ... д-ра мед. наук. СПб., 1994. С. 21.

по обеспечению работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, снижению уровней вредных веществ в рабочей зоне и т.д.

Нормативное регулирование в последние годы идет, в сущности, именно по такому пути: в настоящее время, в соответствии с положениями по специальной оценке условий труда, оцениваются не условия труда в отрасли, а условия труда на конкретном рабочем месте.

В соответствии с законодательством¹, специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются, в том числе, для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций.

Ранее в основе отраслевой дифференциации по условиям труда лежали отраслевые перечни работ². В настоящее время, как указал Верховный Суд РФ, действующее законодательство РФ признает основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации³.

Конституционный Суд РФ подтверждает, что современное правовое регулирование предполагает установление компенсаций на основании

¹ См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52. Ст. 6991.

² См., например: постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 2.

³ См.: Решение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № АКПИ12-1570 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

оценки объективно существующих условий труда на каждом рабочем месте, а не в зависимости от сугубо формального критерия включения или невключения наименования соответствующей работы, профессии или должности в отраслевой перечень производств, работ, профессий и должностей¹.

Таким образом, в части оценки условий труда наблюдается унификация правового регулирования трудовых отношений.

Однако имеется и противоположная тенденция. Сначала законодатель хотел унифицировать регулирование предоставления этих компенсаций, в связи с чем было принято постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870², которым были установлены минимальные уровни таких компенсаций и предусмотрено издание нормативного акта, определяющего условия предоставления указанных компенсаций в зависимости от класса условий труда (и вне зависимости от отрасли).

Однако при внесении в ТК РФ изменений Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ³ был применен принципиально иной подход: в ст. 92, 117, 147 ТК РФ закреплено, что конкретные размеры компенсаций устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора или локального акта предприятия (работодателя).

По нашему мнению, ключевым актом в соответствии с нормами ст. 92 и 117 ТК РФ в процессе дальнейшего развития правового регулирования

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О «По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // СЗ РФ. 2008. № 48. Ст. 5618.

³ См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6986.

труда в рассматриваемой части могло и должно было стать отраслевое соглашение. Однако отраслевые соглашения по лесопромышленному комплексу, как было показано выше, содержат лишь отсылочные и бланкетные нормы, отсылая к трудовому законодательству и коллективным договорам (о содержании последних еще пойдет речь ниже).

Осуществление мероприятий по охране труда также основано на действующих отраслевых нормативных актах¹. Предоставление компенсаций тем работникам, которым не могут быть обеспечены безопасные условия труда, также является предметом отраслевого регулирования, поскольку ключевым документом, устанавливающим конкретные размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда, является отраслевое соглашение. Поэтому понятие «условия труда» рассматриваем как ведущее основание отраслевой дифференциации.

Обобщая все сказанное, можно прийти к следующим выводам:

– такое основание дифференциации, как условия труда, характерно для работников профилирующих профессий, они определяются по результатам специальной оценки условий труда и закрепляются в трудовом договоре, коллективном договоре, отраслевом соглашении, локальных нормативных актах работодателя;

– следствием этого основания дифференциации является установление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– оно требует необходимости государственного нормативно-правового регулирования вопросов, связанных с условиями труда.

¹ См. например: приказ Минтруда России от 2 декабря 2015 г. № 835н «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

Содержание отраслевой дифференциации может изменяться под воздействием территориальной дифференциации (специфика климатических условий в районах Крайнего Севера), субъектной дифференциации (ограничение по работе во вредных условиях для женщин, молодежи) и дифференциации по характеру трудовой связи (специфика трудовой функции временных, сезонных работников).

Сложная система взаимодействия рассмотренных оснований отраслевой дифференциации (имеющих свои особенности на лесозаготовительных работах) и иных видов дифференциации представляет специфику правового регулирования труда лесозаготовителей, которая будет рассмотрена ниже в рамках анализа отдельных институтов трудового права.

2.2. Содержание трудового договора с работниками лесозаготовок

Трудовой договор это комплексная правовая категория, являющаяся, во-первых, институтом трудового права, во-вторых, одной из важнейших форм реализации конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ), в-третьих, соглашением между работодателем и работником, представляющим собой юридический факт, порождающий трудовые правоотношения. Трудовой договор является основанием для существования порожденного им трудового правоотношения и необходимой предпосылкой для распространения на работника трудового законодательства¹. Ст. 56 ТК РФ содержит определение трудового договора, отражающее третий из указанных аспектов.

¹ Эти принципиальные положения были сформулированы еще В.М. Догадовым (Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора. Л., 1959) и в настоящее время неизменно являются предметом анализа в диссертационных исследованиях. – См., например: *Акопова Е.М.* Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003; *Ганеева З.М.* Особенности заключения трудового договора: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010.

Следует сразу же отметить, что на работников лесозаготовок в большинстве случаев распространяются общие нормы законодательства РФ о труде, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. Полагая нецелесообразным излагать общие положения о трудовом договоре, рассмотрим лишь особенности его правового регулирования, которые характерны для работников лесозаготовок. Как правило, они закреплены в отраслевых нормативных актах, большинство из которых было принято в 70-80-х годах прошлого века и преимущественно касающихся содержания трудового договора. Именно поэтому основное внимание в данном параграфе будет уделено некоторым условиям, особенно характерным для трудовых договоров лесозаготовителей.

Центральным элементом правовой категории «трудовой договор» является трудовая функция, расцениваемая многими авторами как «сердцевина» содержания трудового договора¹. Неточное определение трудовой функции зачастую вызывает возникновение трудовых споров.

Термин «трудовая функция» впервые появился в трудовом законодательстве только в ТК РФ 2001 г. Однако к содержанию трудовой функции ученые обращались еще в советское время. Так, более 60 лет назад Н.Г. Александров писал, что обязанность исполнения определенной трудовой функции заключается в должностовании совершать известного рода трудовые операции и достигать известного рода непосредственных результатов труда в соответствии с ходом деятельности предприятия (учреждения, хозяйства) и указаниями администрации². В этом определении ключевыми являются такие словосочетания, как «трудовые операции» и «результаты работы». Они свидетельствуют о том, что Н.Г. Александров считал трудовую функцию и процессом, и результатом труда.

¹ См.: *Петерс А.Н.* Наименование трудовой функции работника // Вестник Омского юридического института. 2010. № 2 (13). С. 40.

² См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во: тип. МИД СССР, 1948. С. 271.

Весьма распространенным является определение трудовой функции с помощью таких понятий, как «профессия», «специальность», «квалификация», «должность». Например, Б.К. Бегичев говорил, что для того, чтобы установить характер, род работы, следует указать, по какой профессии, специальности и квалификации она осуществляется. Учитывая, тот факт, что принадлежность к той или иной специальности определяет и принадлежность к определенной профессии, применительно к рабочим можно говорить о работе по «специальности и квалификации». Что касается служащих, то профессия и специальность последних преимущественно определяется занимаемой ими должностью¹.

К.К. Уржинский определял понятие трудовой функции как закрепляемое трудовым договором или иным легальным способом место работника в организации общественного труда на предприятии, в соответствии с которым работник имеет право и обязан по поручению собственника имущества предприятия, арендного коллектива или иного полномочного субъекта (органа, лица) выполнять задания по определенной работе (специальности, квалификации, должности) в течение рабочего времени².

Однако такое определение было подвергнуто критике. В частности, И.В. Маточкин отмечает, что принадлежность к определенной профессии является важным, но не единственным фактором, воздействующим на содержание трудовой функции, необходим учет организационных и иных особенностей труда на конкретном рабочем месте. По его мнению, трудовая функция это система трудовых прав и обязанностей, закрепленных в законе и в трудовом договоре и направленных на выполнение работником

См.: *Бегичев Б.К.* Понятие трудового договора в советском трудовом праве: К проектам КЗоТ союзных республик // Правоведение. 1961. № 1. С. 44.

² См.: *Уржинский К.К.* Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1990. С. 6.

определенного круга работ в соответствии с формами разделения и кооперации труда, особенностями рабочего места¹.

С.Ю. Головина считая, что традиционное определение трудовой функции путем указания на профессию, специальность, квалификацию или должность не соответствует сегодняшним потребностям общественной организации труда, понимает под трудовой функцией условие договора о круге трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на работника, определяющих содержание и объем поручаемых ему работ².

Среди основных тенденций изменения разделения труда С.Ю. Головина отмечает расширение профессионального профиля работников на основе совмещения трудовых функций, относящихся к различным сферам деятельности. Данная тенденция – «расширение профессионального профиля работников на основе совмещения трудовых функций» – весьма интересна, однако следует отметить, что вряд ли стоит говорить о совмещении трудовых функций, правильнее будет вести речь о совмещении профессий.

Спор на эту тему в научной литературе имеет давнюю историю. Так, Л.Я. Гинцбург писал о широком распространении закрепления за работником не одной, а двух или больше трудовых функций. Суть совмещения профессий, по его мнению, заключается в том, что выполнение работником обязанностей, которые относятся к двум или более трудовым функциям, связано в отдельных случаях с занятием двух или более должностей или рабочих мест³. Ф.П. Негру полагал, что можно говорить о совмещении

¹ См.: *Маточкин И.В.* Развитие трудовой функции рабочего как правовой категории в условиях интенсификации промышленного производства: по материалам исследований труда рабочих-машинистов Ленинграда: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1989. С. 4.

² См.: *Головина С.Ю.* Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // *Правоведение.* 2000. № 5. С. 57.

³ См.: *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. С. 209.

профессий, специальностей и должностей, а не о совмещении трудовых функций¹.

В настоящее время, когда все более популярными становятся нетипичные, гибкие формы организации труда, понятие трудовой функции во многих случаях не может, по нашему мнению, ограничиваться указанием лишь на профессию или должность, необходимо более детальное описание категории «трудовая функция», и подобные примеры в литературе имеются.

По мнению О.А. Архиповой, трудовая функция как юридическая категория представляет собой договорную обязанность работника выполнять по требованию и под контролем работодателя (его представителей), с подчинением внутреннему трудовому распорядку, систему рабочих движений, приемов, операций, обусловленных технологическим процессом организации (объективная сторона), с учетом личностных профессиональных возможностей трудящегося, т.е. его знаний, умений, навыков, таланта, способностей (субъективная сторона)².

Нельзя не заметить, что данное определение базируется на категориях, предложенных Н.Г. Александровым. Это трудовые операции, ход деятельности предприятия (технологический процесс организации в современной формулировке), указания администрации (требования и контроль работодателя). Но в отличие от Н.Г. Александрова, считавшего трудовую функцию и процессом, и результатом труда, О.А. Архипова полагает, что она является лишь процессом. Кроме того, она выделяет еще и субъективную сторону данного понятия.

В последнее время в литературе встречаются разнообразные подходы к пониманию трудовой функции. Так, М.А. Драчук предлагает целых семь

¹ См.: *Негру Ф.П.* Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции // Сов. государство и право. 1972. № 6. С. 118.

² См.: *Архипова О.А.* Трудовая функция работника: правовые вопросы: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999. С. 8.

вариантов управления трудовой функцией¹. Впрочем, и в этот широкий перечень не входит вариант, предлагаемый ниже в настоящей работе.

Опираясь на приведенные теоретические положения о трудовой функции как системе трудовых прав и обязанностей, определяющих содержание и объем поручаемых работнику работ, о системе рабочих движений, приемов, операций, обусловленных технологическим процессом организации и др., хотелось бы рассмотреть особенности определения трудовой функции работников лесозаготовок, закрепленные в действующих нормативных актах.

Так, в постановлении Госкомтруда СССР от 29 октября 1980 г., утвердившем «Особенности заключения трудового договора с рабочими и служащими на предприятиях лесной промышленности и лесного хозяйства», было установлено, что при заключении трудового договора с рабочими и служащими о работе в лесной промышленности и лесном хозяйстве при письменном согласии работника с учетом его квалификации (наличии смежной или другой профессии) мог быть указан перечень дополнительных работ, которые он будет выполнять в течение года, если по условиям производства отсутствовала возможность выполнения работ по основной профессии (специальности, должности). Перечень этих дополнительных работ для каждого работника должен был включать не более 3-х родственных, смежных профессий (или работ) применительно к основной деятельности работника. При этом выполнение работ, указанных в таком перечне, не являлся переводом на другую работу.

Данная норма закрепляла именно такую «совмещенную» либо, иными словами, дополненную трудовую функцию. Такая правовая конструкция не предусмотрена в ТК РФ, в частности, она не подходит ни для одного из вариантов осуществления трудовой деятельности, предусмотренных ст. 60.2 ТК РФ (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания

¹ См.: Драчук М.А. Ограничение свободы работодателя в управлении трудовой функцией работника // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2016. № 3 (48). С. 168.

и др.). В то же время эта конструкция не противоречит положениям законодательства о трудовой функции, которую ТК РФ определяет как работу по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст.15, 57 ТК РФ).

По нашему мнению, термин «конкретный вид поручаемой работнику работы» может включать как выполнение основной работы, так и нескольких видов дополнительных работ, что как раз и было предусмотрено для работников лесозаготовок. Работники же других отраслей лесной промышленности (деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной) имеют, как правило, определенное рабочее место, относительно определенный объем работ, рабочий инструментарий и т.д.

Практика же лесозаготовительной деятельности требует во многих случаях совмещения различных видов работ, не охватываемых рамками одной профессии. Это обусловлено организационными и технологическими особенностями лесозаготовительного производства. Так, если предприятие занимается лесозаготовками сезонно (с ноября по март), принимая дополнительных рабочих на этот период, то по окончании лесозаготовительного периода постоянные работники переводятся на другие работы, а временные увольняются¹.

Объясняется это тем, что для лесозаготовительной деятельности характерен сезонный характер работ. Это вызвано недостаточностью транспортной инфраструктуры (неразвитостью лесовозных дорог), что объясняется как экономическими причинами (нехватка средств у лесозаготовителей для постройки дорог), так и природными (слабость грунта и его заболоченность в районах лесозаготовок), а также экологическими требованиями (даже если дорогу можно эксплуатировать, лесовозные машины так разбивают грунт, что эти территории потом становятся «мертвой

¹ См.: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0625/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

зоной»). Поэтому для лесозаготовительной деятельности является традиционной заготовка леса в зимний период. С другой стороны, транспортная инфраструктура постепенно развивается, равно как и технологии лесозаготовительной деятельности (появляется новая, более эффективная лесосечная и лесовозная техника).

Сочетание данных факторов приводит к различным вариантам организации работ конкретными работодателями в зависимости от комплекса экономических, природных и иных условий:

- лесозаготовительная деятельность ведется на различных участках круглый год, имеется постоянный состав квалифицированных и подсобных рабочих с постоянным объемом работ по основной деятельности;

- лесозаготовительная деятельность ведется круглый год, за исключением некоторых периодов весной и осенью, когда состояние дорог особенно неблагоприятно. Имеется постоянный состав квалифицированных и подсобных рабочих с отсутствием возможности работать по основной деятельности в течение некоторых периодов;

- лесозаготовительная деятельность ведется сезонно, тем не менее, имеется постоянный состав квалифицированных и подсобных рабочих, которые в межсезонный период привлекаются к иным работам, как связанным с основной деятельностью (например, ремонт лесозаготовительной техники), так и не связанной;

- лесозаготовительная деятельность ведется сезонно, имеется постоянный состав квалифицированных рабочих, а подсобные рабочие нанимаются временно (сезонно), в конце сезона увольняются. Другой вариант все рабочие нанимаются только на сезон (на вахту).

Имеются многочисленные примеры из судебной практики по спорам, связанным с многократными изменениями трудовой функции работника в

процессе работы в одной организации, рассматриваемые как в районных¹, так и вышестоящих судах².

Примеры из судебной практики показывают, что квалифицированные работники лесозаготовок в значительном числе случаев не имеют возможности работать по специальности в течение некоторых периодов времени в течение года либо могут работать только в зимний сезон, что приводит к нарушению работодателями условий трудовых договоров.

Понятие изменения трудового договора до сих пор продолжает вызывать споры¹, а в рассматриваемом случае, полагаем, что изменения потребуется вносить не менее двух раз в год.

¹ К. был принят на работу плотником древесины 4 разряда, затем работал слесарем-электриком по ремонту автотранспортного электрооборудования 4 разряда, а потом переведен на должность шофера лесовозной автомашины 3 класса, впоследствии же – капитана катера на лесосплав. В то же время лицевые счета по начислению заработной платы содержат информацию о выполнении К. работ: по заготовке древесины (они входят в обязанности вальщика леса); по скатке древесины, размолевке, входящих в обязанности плотника; по перевозке древесины с верхнего на нижний склад (шофера лесовозных дорог), а также работы электромонтера. – См.: Решение Слободского районного суда Кировской области от 11 февраля 2013 г. // URL: http://slobodskoy.kir.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=2897 (дата обращения: 10.06.2016); К.Ю.Н. работал в Лузском лесхозе в должности лесника, на осенне-зимний период приказом директора лесхоза переводился на трелевочный трактор ТДТ-55, работая в составе бригады из 8 человек, осуществлявшей заготовку леса, на рубку леса. По окончании лесозаготовительного периода К.Ю.Н. вновь переводился на работу лесником. – См.: Решение Лузского районного суда Кировской области от 6 апреля 2015 г. по делу № 2-164/2015 // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 10.06.2016), и др.

² А. был принят на работу шофером категории «С» на перевозку грузов; с 01.04.1984 переведен водителем лесовозной автомашины, с 01.12.1984 шофером на поливке дорог, с 01.02.1985 вулканизаторщиком, с 01.09.1985 шофером лесовозной автомашины, с 01.12.1985 шофером на поливке дорог, с 01.04.1986 шофером на вывозке леса; с 01.12.1986 по 27.12.1995 неоднократно переводился на должности шофера на поливке дорог, штабелевщика древесины на нижний склад, навалщика-свальщика, водителя автомобиля категории «С» и «Е»; водителя на поливке дорог; водителя по перевозке пней, водителя автомашины на вывозке леса; водителя на вывозке отходов; с 01.05.2002 по 16.04.2008 работал в должностях обрубщика сучьев, сторожа, водителя автомобиля. – См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 16 января 2018 г. № 33-177/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»; В. работал в должности рабочего лесозаготовок в Тоншаевском МХЛ, а также в должности вальщика леса на лесозаготовках в ООО «Пижемский ЛПК». В период, указанный в трудовой книжке как работа в должности рабочего лесозаготовок, он фактически выполнял функции лесоруба, обрубщика сучьев, раскряжевщика, чокеровщика. – См.: Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 7 февраля 2017 г. по делу № 33-1348/2017 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс», и др.

Такая ситуация обусловлена объективно существующими технологическими особенностями лесозаготовок и не может быть изменена путем правового регулирования: нельзя нормативно установить, что лесозаготовитель и в летний и в зимний период выполняет одну и ту же трудовую функцию. «Комплексная трудовая функция» представляется как наиболее эффективный инструмент реагирования права на такие особенности путем, например, перечисления нескольких профессий, специальностей, квалификаций или должностей.

Однако анализ судебной практики (автором настоящей работы проанализировано более 100 подобного рода дел) показывает, что такой подход не нашел своего распространения, поскольку работодатели либо изменяют трудовую функцию работника путем его перевода на другую работу, либо используют незаконные методы регулирования труда, о чем свидетельствуют приведенные выше примеры.

Нет никаких положений, рекомендаций и тому подобных норм о «комплексной трудовой функции» и в актах коллективно-договорного регулирования. Автором настоящей работы изучены принятые ранее и действующие отраслевые соглашения по лесопромышленному комплексу, а также более 20-ти коллективных договоров и региональных отраслевых соглашений. В этих документах вообще не предусмотрены разделы о порядке либо об особенностях заключения трудового договора².

В правилах внутреннего трудового распорядка, являющихся частью коллективных договоров (обычно помещаются в приложениях к ним), есть раздел о порядке приема на работу, в котором, однако нет положений о трудовой функции. Одним из тех редких примеров, когда это словосочетание

¹ См.: Зеленова Н.А. К вопросу об изменении трудовой функции работника // XLVII Огарёвские чтения. Материалы научной конференции. В 3-х ч. / Сост. А.В. Столяров. Отв. за вып. П.В. Сенин. 2019. С. 536.

² Это свойственно современным тарифным соглашениям и иной отраслевой принадлежности. – См.: Чуча С.Ю. Вопросы содействия занятости в отраслевых тарифных соглашениях // Кадровик. 2019. № 10. С. 21-25.

хотя бы упоминается, является коллективный договор «ТехноЛес Коми»¹, содержащий определение трудового договора, как соглашения, заключаемого между Обществом и работником. Общество обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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, соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Общества.

Однако содержание понятия «трудовая функция» в этом коллективном договоре не раскрывается.

В свое время организационные и технологические особенности лесозаготовительной деятельности потребовали наличия соответствующего дифференцированного правового регулирования, вследствие чего и было принято постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330/П-12. В настоящее время такие особенности по-прежнему имеют место, и данное основание дифференцированного правового регулирования труда остается актуальным.

С целью совершенствования правового регулирования в рассматриваемой сфере полагаем необходимым принять Положение об условиях труда работников лесозаготовок² (приложение 3), проект которого нами разработан с учетом норм действующих актов об условиях труда на

¹ См.: Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «ТехноЛес Коми» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

² О необходимости отраслевого нормативно-правового регулирования с учетом специфики трудовых отношений в той или иной отрасли много раз говорилось как ранее, так и в настоящее время. – См., например: *Роголева И.Ю.* Отраслевая дифференциация условий труда (на примере топливно-энергетического комплекса) // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2016. № 28. С. 93-96.

лесозаготовительных работах и произошедших изменений в трудовом законодательстве.

Необходимость принятия данного акта обусловлена потребностью в обновлении нормативной базы правового регулирования труда лесозаготовителей. Автор аргументирует свою позицию тем, что действующие нормативные акты Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и других государственных органов об условиях труда на лесозаготовительных работах, принятые в 1979-1980 гг., целесообразно не изменять или дополнять с целью обеспечения соответствия ТК РФ, а заменить предложенным единым актом.

В предлагаемый проект включен ряд норм, регулирующих содержание, порядок заключения и изменения трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок и др. Внесение этих норм обусловлено спецификой технологии производства и организации труда на лесозаготовительных работах.

Одним из разделов этого Положения, полагаем, должен быть раздел «Особенности заключения трудового договора с работниками лесозаготовок», регулирующий, в том числе, и вопросы содержания трудового договора.

В этот раздел следует, по нашему мнению, включить определение трудовой функции работников лесозаготовок, сформулированное следующим образом: *«трудовая функция работника лесозаготовок – совокупность трудовых прав и обязанностей, отражающих систему рабочих операций, обусловленных местом работника в едином технологическом процессе лесозаготовок и квалификацией, определяющих содержание и объем работ, поручаемых ему работодателем (или его представителем). Трудовая функция должна быть закреплена в трудовом договоре с указанием наименования одной профессии, специальности, квалификации, должности; сочетания нескольких профессий,*

специальностей, квалификаций, должностей либо конкретного вида поручаемой работнику работы».

По нашему мнению, предложение о комплексной трудовой функции способствует реализации принципа определенности трудовой функции.

Нормы о совмещении профессий ст. 60.2 ТК в данном случае неприменимы, поскольку совмещение это *вместе* с основной работой, работа лесозаготовителя в летний период это *вместо* основной работы.

Вместо закрепления «комплексной трудовой функции» возможно использование норм ст. 72.2 ТК РФ о временных переводах. Однако полагаем, что это нецелесообразно по следующим причинам:

– изменение трудовой функции лесозаготовителя имеет постоянный, а не временный характер: каждый год лесозаготовитель летом работает по одной трудовой функции, зимой по другой. Целесообразно зафиксировать эту ситуацию в договоре, а не осуществлять дважды в год переводы;

– несмотря на то, что перевод осуществляется по соглашению сторон, работодатель фактически может предложить работнику любую имеющуюся в летний период работу. В случае «комплексной трудовой функции» может быть предложена только та работа, что зафиксирована в трудовом договоре. Несомненно, это способствовало бы реализации принципа определенности трудовой функции.

Например, работник трудоустроен оператором лесозаготовительной машины форвардера и у него в трудовом договоре определена должность «машинист лесозаготовительной машины 8-го разряда». Летом лесозаготовки не осуществляются и работать по данной должности он не имеет фактической возможности. Варианта два увольняться или соглашаться на любую работу, предложенную работодателем. Работодатель для предложения «любой работы» использует временные переводы. Работник вынужден соглашаться на низкооплачиваемую работу, поскольку у него нет иных вариантов.

Другой пример: работник занят в зимний период по должности «машинист лесозаготовительной машины 8-го разряда», а в трудовом договоре у него установлена комплексная трудовая функция, т.е. определено, что в зимний период он оператор форвардера, а в летний водитель, слесарь по ремонту лесозаготовительной техники наиболее высокого установленного в данной организации разряда. Работник точно знает, кем он будет работать летом это полностью устраняет неопределенность трудовой функции.

Следует еще раз подчеркнуть, что автор настоящего исследования не «изобретал» понятие комплексной трудовой функции, это понятие представляет собой лишь концептуальное оформление «особенностей заключения трудового договора», которые были предусмотрены еще в постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330/П-12.

Такой подход характерен именно для лесозаготовок, подобные случаи в различных отраслях экономики единичны. Так, работники плавсостава речного флота в межнавигационный период, т.е. зимой, когда реки покрываются льдом, могут находиться в оплачиваемом резерве либо в межнавигационном отпуске без оплаты либо им может быть поручена любая иная работа.

Между тем, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденное приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. № 133¹, не предусматривает какого-либо особого регулирования трудовой функции работников плавсостава в зимний период. В п. 31 определено лишь, что рабочее время и время отдыха работников плавсостава в межнавигационный период при их использовании на зимнем отстое, само ремонте и других работах регулируется трудовым законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка организаций.

В подобных случаях, когда нарушается принцип определенности

¹ Российская газета. 11 сентября 2003 г.

трудовой функции, надо не бросать работника «на произвол судьбы» в межсезонье, а установить особенности заключаемого с ним трудового договора», как и было сделано в свое время Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС в постановлении от 29 октября 1980 г. № 330/П-12 в отношении лесозаготовителей и предлагается автором настоящего исследования в проекте Положения об условиях труда лесозаготовителей.

Поскольку выполнение работ по большинству должностей, профессий, специальностей работников лесозаготовок связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, в предлагаемом Положении, необходимо закрепить также следующее:

«Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям предусматривает предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В случае отсутствия наименования профессии, специальности, квалификации, должности работника в упомянутых квалификационных справочниках, следует указывать их наименование в соответствии с положениями профессиональных стандартов, формулировки которых должны позволять идентифицировать профессии, специальности, квалификации, должности работника, закрепленные в профессиональных стандартах в соответствии с нормативными правовыми актами, предоставляющими компенсации и льготы либо содержащими ограничения.

В случае отсутствия наименования конкретного вида поручаемой работнику работы в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а

также в профессиональных стандартах, работодатель вправе самостоятельно утверждать квалификационные требования и перечень рабочих операций, отражающих содержание данной работы, формулировки которых должны позволять идентифицировать данную работу в соответствии с нормативными правовыми актами, предоставляющими компенсации и льготы либо налагающими ограничения.

Установления соответствия наименования профессии, специальности, квалификации, должности или конкретного вида поручаемой работнику работы формулировкам нормативных правовых актов, предоставляющих компенсации и льготы либо налагающих ограничения, не требуется в случае, когда по результатам специальной оценки условий труда осуществлена идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, установлен класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте. Предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами».

Аналогичные положения целесообразно включить и в п. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, поскольку данная статья во взаимосвязи со ст. 15, 56, 72.1, 74 Кодекса не исключает возможности по договоренности между сторонами трудового договора формулировать трудовую функцию работника, в которой могут быть указаны несколько профессий, специальностей квалификаций, должностей либо конкретных видов поручаемой работнику работы.

Из числа условий трудового договора, перечисленных в ст. 57 ТК РФ, хотелось бы остановиться на таком условии, как место работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте (п. 1 ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Место работы, по общему правилу, связывается с указанием работодателя (юридического лица, индивидуального

предпринимателя, физического лица) и, соответственно, его территориального расположения.

Подробная идентификация места работы как обязательное условие трудового договора требуется только тогда, когда работник принимается на работу в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные в другой местности. В этом случае в трудовом договоре фиксируется место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (п. 1 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В соответствии со ст. 209 ТК РФ, рабочее место это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Применительно к работникам лесозаготовок происходит некоторое смешение понятий «место работы» и «рабочее место».

Указание в трудовом договоре лишь места работы, например, наименования лесозаготовительной организации, недостаточно для заключения трудового договора, поскольку конкретное рабочее место может находиться на значительном отдалении от места расположения юридического лица. Представляется, что указание рабочего места для работников лесозаготовок является обязательным, а не дополнительным условием, поскольку оно определяет трудовую функцию работника.

С неточностью определения рабочего места в трудовом договоре связано значительное число судебных дел, возникающих, в частности, в связи с льготным пенсионным обеспечением.

Во многих случаях недостаточно указать в трудовом договоре только профессию (например, штабелевщик), а необходимо указать и рабочее место (штабелевщик на нижнем складе), более того, и его территориальное положение (штабелевщик на нижнем складе, адрес склада и/или его место в едином технологическом процессе лесозаготовок). Точное обозначение

должности и указание на особые условия труда имеет значение при реализации права работника на досрочное пенсионное обеспечение¹.

Понимание места работника в едином технологическом процессе лесозаготовок важно и в том случае, если в его трудовой книжке указывается должность, отсутствующая в «льготных списках», но по факту он принимает непосредственное участие в лесозаготовках².

Таким образом, особенности определения трудовой функции работника лесозаготовок, обусловленные спецификой технологии и организации труда на лесозаготовительных работах, требуют отражения этих особенностей в отраслевых нормативных актах. Соответствующие формулировки включены в разработанный нами проект Положения об условиях труда работников лесозаготовок (приложение 3).

Одним из условий трудового договора, имеющих определенную специфику, является оплата труда лесозаготовителей, в том числе, выплата им доплат, надбавок и т.д. Но, как было показано ранее, отраслевые акты по оплате труда на лесозаготовительных работах в настоящее время фактически не действуют, поскольку они были основаны на централизованном планировании оплаты труда. Федеральные отраслевые соглашения по лесопромышленному комплексу также не регулируют большинство вопросов оплаты труда (включая доплаты, надбавки), за исключением доплат за работу в ночное время, сверхурочную работу и т.п. Основными документами, где могут быть установлены гарантии работникам по оплате труда, становятся коллективные договоры либо локальные нормативные акты работодателя.

¹ См.: Апелляционное определение Кировского областного суда от 4 сентября 2012 г. по делу № 33-2609; Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0625/2013; Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. № 88-923/2020 по делу № 2-59/2019 // Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

² Например, как это было с П., которого приняли на должность оператора ЛП-18. Суд удовлетворил иск П. о включении данного периода в льготный стаж, указав на тождественность должностей оператора ЛП-18 и машиниста трелевочных машин. – См.: Апелляционное определение Иркутского областного суда от 17 января 2019 г. по делу № 33-312/2019, 33-11648/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

Так, в соответствии с п. 2.1 Положения о выплате единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам Филиала ОАО «Группа «Илим» в Братском районе Иркутской области», являющегося приложением к коллективному договору на 2012-2014 годы, работникам Филиала с 2012 г. стало выплачиваться единовременное вознаграждение за выслугу лет, один раз в год после подведения итогов производственно-хозяйственной деятельности за год¹.

В ранее действовавших федеральных отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу содержалось положение о том, что вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работников организаций лесопромышленного комплекса, включая непромышленную группу. Размеры устанавливались работодателем согласно Положению, утвержденному им по согласованию с профсоюзным комитетом организации, но не ниже размеров, определенных отраслевыми нормативными актами².

В действующем Соглашении ОАО «Группа «Илим» определено, что вознаграждение за выслугу лет *может выплачиваться при наличии финансовой возможности* и при условии включения этого обязательства в коллективный договор. Таким образом, работники ОАО «Группа «Илим», в отличие от подавляющего большинства работников лесозаготовок, занятых в других организациях, могут получать вознаграждение за выслугу лет, что сейчас является весьма редким явлением для лесозаготовительных предприятий.

Центральный комитет профсоюза работников лесных отраслей РФ ежегодно проводит конкурс на лучший коллективный договор в организациях лесопромышленного комплекса, неоднократно

¹ Источник данных: Апелляционное определение Иркутского областного суда от 16 сентября 2013 г. по делу № 33-7614/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 г. № 352/23-54 «О порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий и производственных объединений (комбинатов) лесной промышленности, предприятий и производственных объединений лесного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 4.

победителями которого становились ЗАО «Белый ручей» Вологодской области, ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК», ОАО «ПО «Усть-Илимский ЛПК» и др. Высокие оценки получены этими организациями в т.ч. по разделам «оплата труда» коллективных договоров¹.

Именно коллективными договорами устанавливаются системы оплаты труда, тарифные ставки, положения о премировании, доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда и т.д.²

Основываясь на анализе судебной практики, можно сделать вывод о том, что рассмотренные положения адекватно регулируют условия труда работников. Проблемы возникают, как правило, вследствие ненадлежащего правоприменения по причине незнания или недопонимания работниками тех или иных положений локальных актов либо по причине нежелания работодателей выполнять свои обязанности по оплате труда, премированию работников, выплате компенсаций и др.³

Существует серьезная проблема, относящаяся именно к лесозаготовительным работам- это отсутствие на многих предприятиях коллективных договоров (о чем свидетельствуют результаты опроса, проведенного автором настоящей работы с представителями нескольких десятков лесозаготовительных предприятий). Более того, многие из них не имеют профсоюзных органов либо иных избранных работниками представителей. В таких условиях даже издание отдельных локальных актов, например, Положения об оплате труда, не решает проблемы ненадлежащего правового регулирования оплаты труда работников, поскольку такой акт

¹ См.: *Нестерушкин Ю.И.* Как улучшить трудовые права работников: опыт ЦК профсоюза работников лесных отраслей РФ // Справочник кадровика. 2008. № 1. С. 24-36.

² См., например: Раздел «Часовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков» Коллективного договора между трудовым коллективом и работодателем ООО «Гофротара» на 2013-2016 годы // Документ официально опубликован не был.

³ См.: Апелляционное определение Кировского областного суда от 16 января 2014 г. по делу № 33-20/2014; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. по делу № 33-2036/14; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23 июня 2014 г. по делу № 33-5861/14А-10 // Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

принимается работодателем без учета мнения работников и, как следствие, без адекватного отражения их интересов¹.

И тем более трудно говорить о соблюдении интересов работников в том случае, если на предприятии (в организации) нет Положения об оплате труда, а трудовой договор не содержит условия об оплате труда².

Отсутствие обязательного условия об оплате труда в трудовых договорах работников лесозаготовок нередкость, особенно если учесть, что договоры зачастую не заключаются. Крупные организации, конечно, стараются не допускать подобных нарушений, но это имеет распространение в малых и средних организациях, занимающихся лесозаготовками, каковых в лесозаготовительной промышленности значительное число.

Указанные замечания касаются и других видов выплат, например, надбавки за вахтовый метод работы, о чем свидетельствует и судебная практика³. Поэтому, получит ли работник компенсацию затрат своего

¹ См. подробнее: *Драчук М.А., Чуча С.Ю.* Учредительные документы организации-работодателя как форма закрепления трудовых прав и обязанностей // Российский ежегодник трудового права. 2013. №8. С. 324-332.

² Так, Г. осуществлял трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором у индивидуального предпринимателя М.А.Б. (ИП М.А.Б.), занимающегося лесозаготовками. В судебном заседании Г. пояснил суду, что по оплате труда у него с работодателем была только устная договоренность о том, что заработная плата в день при условии нахождения на ремонте составляет ... руб., в случае работы в лесу ... руб. с заготовленного кубометра. – См.: Апелляционное определение Вологодского областного суда от 31 мая 2013 г. № 33-2499/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

³ В одном из судебных решений было указано, что, по смыслу ст. 302 ТК РФ, если в организации отсутствует профсоюз, работодатель имеет право самостоятельно определить порядок применения вахтового метода и, как следствие, размер и порядок выплаты вахтовой надбавки. Решение суда было формально правильным, поскольку на предприятии отсутствовал профсоюз, не было коллективного договора, который мог бы закрепить соответствующие рекомендации отраслевого соглашения. В действующих отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу надбавка за вахтовый метод работы хоть и имеет рекомендательный характер (конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре или утверждаются локальным нормативным актом), но размер надбавок рекомендуется устанавливать применительно к постановлению Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета». Поэтому работник получил только 2/3 надбавки, которая бы ему полагалась в соответствии с отраслевым соглашением.– См.: Кассационное определение

здоровья в тяжелых условиях вахты, зависит часто от воли работодателя, наличия и активности профсоюза, наличия и содержания коллективного договора. Подобная децентрализация правового регулирования труда ведет, по нашему мнению, к дискриминации, поэтому минимальные размеры надбавки за вахтовый метод работы следует установить в нормативном акте.

Суммируя вышеизложенное, отметим, что решение проблемы ненадлежащего правового регулирования оплаты труда работников лесозаготовок возможно двумя различными способами. Во-первых, необходимо регулировать эти вопросы в Федеральном отраслевом соглашении по лесопромышленному комплексу (как это было ранее), хотя бы в рекомендательном порядке, но с установлением отчетливых границ относительно размеров выплат. Например, размеры доплат за профессиональное мастерство должны быть указаны в процентах, а показатели, определяющие профессиональное мастерство, должны быть четко зафиксированы.

Однако более правильным было бы, как представляется, избрать несколько иной способ правового регулирования оплаты труда работников. Как было показано выше, содержание отраслевых соглашений меняется каждые 3 года, что дестабилизирует правовое регулирование оплаты труда работников лесозаготовок и может способствовать возникновению социальной напряженности.

При изучении практики по вопросам правового регулирования оплаты труда лесозаготовителей автором настоящей работы было исследовано более ста лесозаготовительных предприятий. В ходе исследования выявлено, что только на 20 % лесозаготовительных предприятий заключены и действуют коллективные договоры. По нашему мнению, этим и объясняется необходимость разработки и принятия специального отраслевого нормативного акта, например, Положения об условиях труда работников

лесозаготовок, в котором следует предусмотреть ряд основных доплат и надбавок для работников лесозаготовительных предприятий.

Полагаем, что это могло бы способствовать усилению такого основания отраслевой дифференциации как значимость закрепления трудовых ресурсов лесозаготовительных предприятий, что подтверждается и объективными социально-экономическими обстоятельствами, указанными в Стратегии развития лесного комплекса РФ на период до 2030 г., которая определяет ряд масштабных задач по развитию лесной промышленности, называя в качестве одной из существенных проблем, мешающих их решению, недостаток трудовых ресурсов в отрасли.

2.3. Заключение и изменение трудового договора с работниками лесозаготовок

С проблемами содержания трудового договора тесно связан и ряд вопросов процедуры его заключения, прежде всего, не оформление или ненадлежащее оформление трудовых отношений. Это имеет огромное значение для работников лесозаготовок, т.к. на лесозаготовительных работах случаи не оформления или ненадлежащего оформления трудовых отношений имеют широкое распространение, что подтверждается проведенным нами анализом судебной практики¹ (примеры будут приведены ниже – Л.А.).

В соответствии с ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Однако согласно ч. 3 ст. 16 ТК они могут также возникнуть на основании фактического допущения.

По смыслу ч. 4 ст. 11, ст. 15, ч. 3 ст. 16, ст. 56 и ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Порядок заключения трудового договора с работниками лесной промышленности // Труд и социальные отношения. 2014. № 1. С. 120.

его уполномоченного на это представителя. Получается, что трудовой договор может быть признан заключенным не только в том случае, если он не был надлежащим образом оформлен, но и вовсе не оформлен.

Указанное в ст. 16 ТК РФ основание возникновения трудовых правоотношений фактическое допущение к работе является весьма противоречивым понятием. Э.Н. Бондаренко в результате детального анализа ст. 16, 61 и 67 ТК РФ приходит к выводу о том, что фактическое допущение играет тройную роль: способа заключения трудового договора действием (конклюдентные действия – ст. 61); момента заключения трудового договора (когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен – ст. 67) и элемента сложного правообразующего состава (ст. 16)¹.

Вывод о том, что фактическое допущение представляет собой конклюдентные действия, по нашему мнению, является небесспорным. В частности, Э.Н. Бондаренко говорит, что до фактического допущения к работе трудовой договор, как правило, не существует даже в форме устного соглашения². Однако если работник точно знает условия трудового договора, согласен с ними и «молча» соглашается, тогда это действительно конклюдентные действия. Но до фактического допущения должно происходить (и, как правило, происходит) обсуждение хотя бы как минимум двух условий: о трудовой функции и о размере заработной платы.

Нельзя не согласиться с Э.Н. Бондаренко, что наличие противоречий между указанными нормами отрицательно характеризует ТК РФ с точки зрения законодательной техники и усложняет правоприменение³.

По мнению других авторов⁴, а также представителей высших судебных органов РФ, фактическое допущение является существенной гарантией трудовых прав работника. Так, Конституционный Суд РФ указывает, что

¹ См.: *Бондаренко Э.Н.* Основания возникновения трудовых правоотношений: Дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 219.

² Там же. С. 218.

³ См.: *Бондаренко Э.Н.* Указ. соч. С. 219.

⁴ См., например: *Иванова Т.С.* Подтверждение заключения трудового договора и его условий: Дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 37.

данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме¹.

Примеры из судебной практики свидетельствуют о том, что работодатели далеко не всегда оформляют трудовые отношения в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 67 ТК РФ, если они возникли на основании фактического допущения. Зачастую работники осуществляют свою трудовую деятельность, считая себя принятыми на работу, а впоследствии их права оказываются нарушенными, поскольку работодатель отрицает наличие трудовых отношений, а работник не смог их доказать².

Поэтому, по нашему мнению, положения ТК РФ о фактическом допущении к работе не могут служить гарантией прав работников, они наоборот, способствует нарушению их прав.

Подобные мнения уже высказаны в литературе. Так, Л.В. Зайцева и О.А. Курсова вполне обоснованно отмечают, что фактическое допущение как правовая фикция не только не выполняет присущую ей функцию

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Экономика и жизнь. 2009. № 38.

² Так, Р. обратился с иском к ООО «Димакс» о взыскании в его пользу заработной платы. Однако в суде он не смог доказать, что имел место фактический допуск его к работе с ведома или по поручению работодателя при отсутствии письменного трудового договора, поскольку неясно, какую же именно трудовую функцию он выполнял (водителя, прораба, рубщика леса), поскольку сторонами не был определен объем должностных обязанностей Р., а также его конкретное рабочее место. – См.: Определение Самарского областного суда от 21 февраля 2012 г. № 33-1208/2012 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

А.Е.А. был принят на работу вахтовым методом водителем на автомашину-лесовоз, с закреплением за ним автомашины с гидроманипулятором. В его должностные обязанности входило вывозка лесных сортиментов из делянки, перевозка пиломатериала, погрузка их на автомашину, заправка и мелкое техническое обслуживание транспортного средства. Трудовые отношения с А.Е.А. оформлены не были, трудовой договор с ним не заключен, несмотря на неоднократные устные просьбы. А.Е.А. считает, что был фактически допущен к выполнению работы. Он систематически выполнял работу водителя, заполнял путевые листы, занимался обслуживанием автомобиля, получал заработную плату. – См.: Решение Вельского районного суда Архангельской области от 14 ноября 2016 г. по делу № 2-1283/2016 // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 10.12.2016).

дисциплинирующего воздействия в отношении недобросовестного участника трудовых отношений, но и создает повод для безнаказанного злоупотребления правом со стороны работодателя¹.

Рассмотрим аналогичную регламентацию рассматриваемых вопросов в зарубежном законодательстве.

По словам И.Я. Киселева, в подавляющем большинстве стран установлено, что форма трудового договора свободная и зависит от воли сторон, но законодательство либо коллективный договор могут предусмотреть обязательную письменную форму для определенных видов трудового договора².

Р.Р. Назметдинов также отмечает, что в институте трудового договора в англосаксонской правовой системе отсутствуют жесткие нормы о порядке приема на работу, обязательности письменного трудового договора³.

Анализ текстов соответствующих нормативных актов подтверждает, что в отличие от стран романо-германской правовой семьи или системы континентального права (Россия, Франция, Германия, Испания и др.), в США, Великобритании и других странах системы общего права (commonlaw) существует бóльшая свобода договорного регулирования трудовых отношений. Так, даже в кодифицированных актах о труде (Трудовой кодекс штата Калифорния, Трудовой кодекс Филиппин) нет разделов (глав, параграфов) о порядке заключения трудового договора. Форма договора регламентируется лишь в специальных случаях⁴.

В Великобритании в соответствии с п. 2 ст. 230 Закона о трудовых правах 1996 г. трудовой договор (contract of employment) это «договор о

¹ См.: Зайцева Л.В., Курсова О.А. Отказ в признании трудовых отношений: о некоторых недостатках в конструкции юридической фикции // Журнал российского права. 2016. № 3 (231). С. 85.

² См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. С. 101.

³ См.: Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 6.

⁴ См.: California Labor code, art. 2751 (a) // URL: http://www.leginfo.ca.gov/html/lab_table_of_contents.html (датаобращения: 17.07.2016).

личном найме или ученичестве, точно выраженный или подразумеваемый, и (если он точно выражен) заключенный в устной или письменной форме»¹.

Во Франции² трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовое законодательство Германии допускает заключение трудового договора как в письменной, так и в устной форме³. Аналогичные нормы содержит испанский Закон о трудящихся от 24 марта 1995 г.⁴

Однако ч. 1 ст. 8 испанского Закона о трудящихся, помимо указания на возможность письменной и устной формы трудового договора, содержит одну интересную формулировку, смысл которой сводится к тому, что отношения между лицами, получающими от организации (фирмы, предприятия, компании) деньги (за свой труд), и лицами, уполномоченными фирмой на осуществление организационно-распорядительных действий, презюмируются в качестве трудовых (т.е. предполагается наличие трудового договора). Иными словами, если трудовой договор не заключался ни в письменной, ни в устной форме, то подразумевается ничто иное как совершение конклюдентных действий, результат которых возникновение трудовых отношений.

Фактическое допущение к работе предусмотрено также законодательством некоторых стран ближнего зарубежья, в частности, Эстонии. Так, согласно ч. 2 ст. 28 Закона о трудовом договоре от 17 декабря 2008 г.⁵ фактическое допущение к работе работодателем приравнивается к заключению трудового договора независимо от оформления трудового

¹ См.: Радевич Е.Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США // Вестник Томского гос. ун-та. 2012. № 4 (6). С. 104.

² См.: Article L 1221-3 Nouveau Code du Travail // URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/> (дата обращения: 17.07.2016).

³ См.: Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz NachwG), § 2 // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/> (дата обращения: 17.07.2016).

⁴ См.: Artículo 8 Estatuto de los trabajadores // URL: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a08-forma-del-contrato/> (дата обращения: 17.07.2016).

⁵ См.: Закон о трудовом договоре от 17 декабря 2008 г. // URL: http://www.ti.ee/public/files/TLS_rus_uus.pdf (дата обращения: 17.07.2017).

договора. В этом случае трудовой договор оформляется в письменной форме на условиях, которые были применены фактически. Если же фактические условия оказались для работника худшими по сравнению с предусмотренными законом, административным актом или коллективным договором, то применяется соответствующий закон, административный акт или коллективный договор.

В ст. 99 Трудового кодекса Литвы от 4 июня 2002 г.¹ закреплено положение о запрете допуска работника к работе и выполнения ее без наличия подписанного сторонами трудового договора. Ст. 98 Кодекса определяет, что работа без заключения трудового договора является нелегальной и содержит отсылочную норму об ответственности работодателя за допущение такой работы.

Таким образом, фактическое допущение к работе является весьма редким правовым явлением в международной практике, что позволяет говорить о целесообразности отказа от данной конструкции. По мнению автора настоящей работы, имеет смысл вернуться к формулировке нормы, которая содержалась в ст. 18 КЗоТ РСФСР 1971 г.: «Трудовой договор может быть заключен в устной или письменной форме... Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен».

На наш взгляд, в современной формулировке правовой регламентации фактического допущения, полагаем, имеются проблемы, связанные с несовершенством используемых выражений. Это касается, во-первых, словосочетания «с ведома или по поручению» и, во-вторых, словосочетания «...работодателя или его уполномоченного на это представителя»².

¹ См.: Labourcode, approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002 // URL: <http://www.socmin.lt/index.php?418287030> (дата обращения: 17.07.2017).

² См.: *Бриллиантова Н.А., Алексеева Л.В.* О некоторых аспектах процедуры заключения трудового договора с лесозаготовителями // Труд и социальные отношения. 2015. № 1. С. 148.

По словам З.М. Ганеевой, слово «ведомо» вряд ли применимо в этой ситуации. Факт заключения трудового договора, отмечает она, ставится в зависимость от того, признают ли работодатель или его представитель, что они ведали, или, иными словами, знали о допущении работника к работе¹.

По нашему мнению, слово «ведомо», равно как и любое словосочетание с использованием этого термина, должно быть исключено из норм ТК РФ вследствие его правовой аморфности, неопределенности, сложности доказывания, которая подтверждается судебной практикой.

По мнению Е.В. Нижечек, нечеткость формулировки нормы об «уполномоченном на это» лице не обеспечивает сегодня реальную защиту прав работников при заключении трудового договора².

Действительно, анализ судебной практики показывает, что суды имеют возможность отказывать гражданам в признании отношений трудовыми (следовательно, трудового договора заключенным) по формальному основанию, а именно, отсутствию полномочий у лица, допускающего работника к работе³.

Но в судебной практике имеются и примеры противоположного рода, когда, например, отсутствие письменного оформления таких полномочий не может служить основанием для отказа в удовлетворении иска. В результате

¹ См.: Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 103.

² См.: Нижечек Е.В. К вопросу о фактическом допущении к работе как основания возникновения трудовых отношений // Проблемы современного российского законодательства: материалы IV Всерос. научно-практ. конф. / Отв. ред. С.И. Сулова. Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2015. С. 221.

³ Число таких дел весьма велико. – См., например: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 8 июля 2013 г. по делу № 33-3992/2013; Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 17 марта 2015 г. по делу № 33-1798/2015; Апелляционное определение Московского городского суда от 30 сентября 2016 г. по делу № 33-34540/2016, и др. // Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

вышестоящий суд по апелляционной жалобе истцов признал отношения, сложившиеся между истцами и ответчиком, трудовыми¹.

В другом случае суд принял решение в пользу работников, выполнявших в составе бригады трудовые обязанности по заготовке древесины в лесосеках и первичной обработке древесины. При выполнении трудовых обязанностей бригада обеспечивалась техникой, инструментом, запасными частями, доставлялась на вахту. Мастер, пригласив их на работу без предварительного согласия директора, отдавал распоряжения относительно заготовки древесины, контролировал их работу. В данном случае судом был признан факт наличия трудовых отношений, несмотря на то, что бригадир официально не был наделен полномочиями по найму работников².

В целом следует отметить, что нечеткость рассматриваемой формулировки не способствует эффективному регулированию отношений по заключению трудового договора.

Как указывает Л.А. Ломакина, гражданин, допущенный ответственным должностным лицом работодателя к работе, как правило, не знает, кто конкретно в данной организации обладает правом приема и увольнения³. В.И. Лозко также отмечает, что такое положение создает возможность для многочисленных злоупотреблений работодателями своими правами. По сложившейся практике приемом граждан на работу нередко занимаются лица, не наделенные таким правом: руководители структурных подразделений, заместители руководителей, работники отдела кадров и др.

¹ См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 23 мая 2013 г. по делу № 33-1142/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 16 мая 2013 г. по делу № 33-2896/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: *Ломакина Л.А.* Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 51.

Работники же не наделены реальной возможностью проверять их должностные функции и полномочия¹.

Следует также согласиться с высказываемым в литературе мнением, что есть необходимость ужесточения ответственности работодателя за не оформление сотрудников надлежащим образом².

Думается, если доказано, что работник приступил к работе без заключения письменного трудового договора, но фактическое допущение осуществлено неуполномоченным на то лицом, должна существовать презумпция наличия трудовых отношений (признания трудового договора заключенным).

Именно поэтому предлагается, во-первых, вернуться к формулировке фактического допущения, не содержащей спорных формулировок «с ведома или по поручению» и «...работодателя или его уполномоченного на это представителя», а также, во-вторых, предусмотреть в ТК РФ возможность заключения трудового договора в устной форме.

Поскольку одной из особенностей организации лесозаготовительных работ является сезонность, то следует определить, существуют ли проблемы заключения договоров с сезонными работниками лесозаготовок. Обратимся к анализу судебной практики.

Так, организации, созданные согласно уставам для лесозаготовки и переработки древесины, что является их постоянным видом деятельности, нередко представляют суду в качестве доказательства сезонного вида лесозаготовительной деятельности справку лесничества о невозможности в весенне-летний период заготовки и вывозки древесины в связи с отсутствием летних автодорог и удаленностью лесных участков, чтобы не платить работникам денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Однако рассмотренные в суде показания свидетелей могут подтвердить факт

¹ См.: Лозко В.И. Правовое регулирование заключения трудового договора: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 60.

² См.: Байрамкулов М.М. Основания возникновения трудовых отношений // Отечественная юриспруденция. 2017. Т. 1. № 5 (19). С. 74.

заключения трудового договора на неопределенный срок, а не для сезонных работ, хотя работа истцов в штатном расписании была оговорена лишь зимним периодом¹.

Принимая на работу в лесозаготовительные организации, работодатель до наступления сезона заготовок может поручать работнику заниматься ремонтом и техническим обслуживанием механизмов и техники, а в зимний период времени направить его на погрузку и выгрузку леса. С учетом предоставления работникам после зимнего сезона лесозаготовок очередных и дополнительных отпусков, осуществления ремонта и подготовки техники к новому сезону, их работа носит круглогодичный характер. Например, в летний период производится работа в должности сортировщика древесины, сплотчика древесины, а в зимний период – в качестве обрубщика сучьев, машиниста-крановщика на погрузке леса на лесовозной дороге, машиниста-крановщика по погрузке лесоматериалов².

В подавляющем большинстве случаев трудовой договор с работниками лесозаготовок заключается на неопределенный срок. Хотя непосредственно лесозаготовками организации занимаются сезонно, в весенне-летний период также достаточно много работы, что делает нецелесообразным заключение с работниками срочных трудовых договоров для выполнения сезонных работ.

Имеются отдельные данные о том, что если организация занимается лесозаготовками сезонно (с ноября по март), то на этот период дополнительно принимаются рабочие. По окончании лесозаготовительного периода постоянные работники (как правило, квалифицированные, владеющие смежными специальностями) переводятся на другие работы. Временные же работники, как правило, менее квалифицированные

¹ См.: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 16 мая 2013 г. по делу № 33-2896/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Апелляционное определение Вологодского областного суда от 20 июля 2012 г. № 33-2516/2012; Апелляционное определение Томского областного суда от 15 июня 2012 г. по делу № 33-1479/2012; Апелляционное определение Вологодского областного суда от 15 марта 2013 г. № 33-536/2013, и др. // Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

(обрубщики сучьев, лесорубы, чокеровщики и др.) увольняются¹. Однако такие примеры единичны.

Таким образом, заключение трудового договора о выполнении сезонных работ на лесозаготовительных работах становится все менее распространенным. Кроме того, в лесозаготовительной промышленности сезонными признается весьма ограниченный круг работ – добыча живицы, баррасса, пневого осмола и еловой серки².

Наконец, не существует специальных норм, устанавливающих специфику заключения трудового договора о выполнении сезонных работ на лесозаготовительных работах, т.е. регулирование труда на сезонных работах на лесозаготовках осуществляется общими нормами трудового права.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод об отсутствии в настоящее время данного основания дифференциации правового регулирования труда применительно к лесозаготовкам.

В этой связи необходимо отметить следующее. Как правильно подчеркивает И.А. Данилина-Пустошинская, сезонными могут признаваться только работники, нанимаемые дополнительно к основному составу кадров предприятия³. Поэтому сезонный характер лесозаготовительных работ никак не должен отражаться на правовом положении постоянных работников лесозаготовок. Отработав сезон по основной специальности, они должны получать работу в строгом соответствии с закрепленной в трудовом договоре «комплексной» трудовой функцией. Тем самым еще раз подчеркиваем важность того, что говорилось ранее по проблеме трудовой функции лесозаготовителей.

¹ См.: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0625/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу РФ на 2018-2020 годы.

³ См.: Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 52.

Далее обратимся к анализу особенностей правового регулирования труда работников лесозаготовок, связанных с изменением условий трудового договора. Рассмотрим, прежде всего, соответствующие отраслевые нормы.

Указом Президиума Верховного Суда СССР «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» от 13 ноября 1979 г. установлено, что в случае производственной необходимости допускается временный перевод рабочих и служащих на срок до 3-х месяцев на другую, не обусловленную трудовым договором работу в пределах одного предприятия лесной промышленности и лесного хозяйства с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать 3-х месяцев в течение календарного года.

Такое же положение содержится и в постановлении Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 г. № 1014.

Видимо, норма Указа Президиума Верховного Суда СССР от 13 ноября 1979 г. основана еще на ст. 26 КЗоТ РСФСР 1971 г. Но, во-первых, эта статья предусматривала перевод на срок до 1-го месяца, а не до 3-х месяцев. Во-вторых, в ней говорилось о том, что такой перевод допускался лишь для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. В то время как в Указе Президиума Верховного Суда СССР от 13 ноября 1979 г. об этом ничего не сказано. В-третьих, законодатель отказался от такого понятия как «производственная необходимость».

В действующем законодательстве РФ регулирование временного перевода на другую работу без согласия работника осуществляется на основании ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, в которых определяются условия перевода

работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. Данная норма распространяется и на работников лесозаготовок, поскольку соответствующее положение Указа Президиума Верховного Суда СССР от 13 ноября 1979 г. противоречит действующему законодательству РФ.

При этом необходимости введения иных, кроме ст. 72.2 ТК РФ, норм о временном переводе на другую работу для работников лесозаготовок автор настоящего исследования не видит, поскольку какие-либо особенности труда на лесозаготовительных работах, требующие специального регулирования, отсутствуют.

Таким образом, данное основание правового регулирования труда работников лесозаготовок более не существует.

Необходимость изменения трудового договора с работником лесозаготовок может возникнуть и в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Этот вопрос является весьма актуальным для лесозаготовительной промышленности, которая находится в процессе продолжающегося масштабного реформирования.

Технический прогресс вызывает появление новых профессий, в частности, вследствие внедрения скандинавской технологии лесозаготовок («харвестер, форвардер»). Например, оператор харвестера (многооперационной лесосечной машины) работает в условиях, характерных для водителей современных легковых автомобилей (климат-контроль, надежная звукоизоляция, легкость в управлении, музыкальный центр и т.д.). Наличие высокоэффективного оборудования для валки, обрезки сучьев, раскряжевки и пакетирования сортиментов с использованием компьютерного контроля, геопространственных данных и электронных карт участков позволяет оператору работать, практически не покидая комфортной кондиционированной кабины харвестера.

Анализ отраслевых актов показывает, что профессии «вальщик леса», «машинист лесозаготовительной машины» и такая ее разновидность как

«оператор харвестера» (не существующая de jure) достаточно распространены.

С одной стороны, «вальщик леса» пока еще не является исчезающей профессией, с другой, скандинавская технология используется уже достаточно широко, даже угрожая в некоторых районах безработицей, поскольку модернизация схемы лесозаготовок приводит к массовым сокращениям¹.

«Оператор харвестера» сейчас de jure является «машинистом лесозаготовительной машины», только более высокого разряда, а de facto его работа значительно комфортнее и безопаснее, чем у «обычного» машиниста.

На данное обстоятельство обращается внимание в судебной практике, поскольку условия и характер работы на лесозаготовительной машине типа «харвестер» не соответствуют требованиям Списка профессий и должностей рабочих и мастеров (в том числе, старших), занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве (включая обслуживание механизмов и оборудования), утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 апреля 1992 г. № 273² (далее – Список № 273).

Приведем примеры из судебной практики, наглядно подтверждающие это.

Ш. обратился в суд с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ о назначении пенсии. Удовлетворяя требования истца о включении в специальный стаж спорных периодов работы и возложении на ответчика обязанности назначить ему трудовую пенсию, суд указал, что назначение досрочно трудовой пенсии машинистам трелевочной машины предусмотрено без указания ее технических характеристик.

Вышестоящий суд указал, что право на назначение пенсии ранее достижения установленного пенсионного возраста зависит от специфики и

¹ См.: *Быковская С.М.* Группа «Монди» задала Коми селу трудовой вопрос // Молодежь Севера. 18 января 2010 г. № 2 (7436).

² См.: Решение Питкярантского городского суда Республики Карелия от 24 февраля 2012 г. // URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/24011327/> (дата обращения: 13.04.2017).

характера труда лиц, работающих в одних и тех же организациях, но на должностях с различными функциональными обязанностями. Ш., хотя и занимался трелевкой леса, но работая на трелевочной машине типа «форвардер», должен был быть оформлен по трудовому договору как машинист лесозаготовительной машины 8-го разряда¹.

Б.А.А. обратился за досрочным назначением пенсии. Должность его в трудовой книжке поименована в соответствии со Списком № 273 (машинист трелевочной машины), но фактически истец работал на лесозаготовительных машинах «Харвестер» и «Форвардер», что, как указал суд, не дает ему права на льготное пенсионное обеспечение.

Суд подробно исследовал условия труда на таких машинах, указав, что условия труда на машине «Харвестер», в соответствии с ее техническими характеристиками, улучшены по сравнению с работой на старых тракторах: кабина управления оснащена кондиционером воздуха, обогревателем. Управление операциями производится с помощью джойстиков. Благодаря установке кабины и двигателя на изолирующем основании снижен уровень шума и вибрации, что обеспечивает тишину и удобство работы. Это снижает негативное воздействие вредных факторов на здоровье работника².

Таким образом, приобретая новую лесозаготовительную технику (т.е. производя изменения в технике и технологии производства), работодатель не только вправе, но и обязан реорганизовать и трудовые отношения. В тех случаях, когда работник осваивает принципиально новую технику, изменяется его трудовая функция, изменяется объем прав и обязанностей сторон. Это должно оформляться переводом в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ.

¹ См.: Апелляционное определение Вологодского областного суда от 3 августа 2012 г. № 33-3016/2012 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Решение Пинежского районного суда Архангельской области по делу 2-119/2016 ~ М-98/2016 от 3 июня 2016 г. // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 10.12.2016).

Переход с харвестера на форвардер может трактоваться и как перемещение работника (поручение ему работы на другом механизме или агрегате ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ), но это возможно только в случае указания в трудовом договоре комплексной трудовой функции.

Дело в том, что в § 15 Раздела ЕТКС «Лесозаготовительные работы» (ч. № 2 Выпуска № 37 ЕКТС от 29 августа 2001 г.)¹ есть только одна должность – «машинист лесозаготовительной машины 8-го разряда». Такая должность предусматривает управление лесозаготовительными машинами различных систем, оборудованными электронной системой управления, т.е. и оператор харвестера, и оператор форвардера оформляются на работу по одной профессии, на что и указал Вологодский областной суд в приведенном примере.

Однако системы рабочих операций в этих двух случаях принципиально различны. Харвестер это лесозаготовительная машина, выполняющая комплекс операций, предусмотренный в §15 Раздела ЕТКС «Лесозаготовительные работы»: захват, спиливание, валка деревьев, обрезка сучьев, разметка и раскряжевка хлыстов по сортам и сортиментам и др. Форвардер это вариант трелевочной машины, осуществляющей подбор, сортировку, доставку сортиментов от места заготовки до лесовозной дороги или склада. Однако должности машиниста трелевочной машины, оборудованной электронной системой управления, в этом разделе ЕТКС нет.

Поэтому при закреплении в трудовой функции работника всех указанных рабочих операций (и по заготовке леса, и по трелевке) переход с харвестера на форвардер будет являться перемещением работника, а при указании в трудовом договоре только должности «машинист лесозаготовительной машины 8 разряда», соответственно, – переводом. Как

¹ См.: постановление Минтруда России от 29 августа 2001 г. № 65 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 37, разделы: "Общие профессии лесозаготовительного производства", "Лесозаготовительные работы", "Лесосплав", "Подсочка леса", "Заготовка и переработка тростника"» // Бюллетень Минтруда РФ. 2001. № 9.

известно, перемещение не требует согласия работника, если оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). При этом вряд ли можно говорить о нарушении прав работников, поскольку специфика лесозаготовительного производства не предполагает жесткого закрепления в трудовом договоре одного конкретного рабочего места, механизма или агрегата.

В случаях изменения организационных или технологических условий труда, не требующих изменения трудовой функции работника, применяются нормы ст. 74 ТК РФ. При этом, как правильно отмечается в литературе, необходимо соблюдение гарантий прав работников при прекращении трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Так, для работодателя прекращение трудовых отношений по этому основанию экономически выгоднее, чем увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, либо в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения (п. 2 ч. 1, ч. 4 ст. 81 ТК РФ), поскольку выходное пособие при этом выплачивается в гораздо меньшем размере, а также организационно удобнее, чем перевод (ст. 72.1 ТК РФ), т.к. не требует получения письменного согласия работника, и может быть осуществлено работодателем в одностороннем порядке¹.

В качестве иллюстрации к этому приведем пример из судебной практики по иску А. к ООО ПК «Сибирский лес», подтверждающий незаконность увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель не представил доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда. Более того, работодатель изменил трудовую функцию истца, что недопустимо. При отсутствии таких доказательств со стороны работодателя прекращение

¹ См.: *Иванова Т.С.* Изменение условия трудового договора о месте работы: соотношение положений ст. 74 со статьями 72.1 и 81 ТК РФ // Трудовое право. 2010. № 9 (127). С. 30.

трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным¹.

Полагаем необходимым включить в ст. 74 ТК РФ формулировки, определяющие содержание изменений организационных или технологических условий труда.

К изменениям технологических условий труда следует относить изменение методов (технологии), процесса, режимов изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг); введение в строй принципиально нового оборудования, влияющего на изменение методов (процесса, режимов) изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), и другие изменения, которые приводят к существенному изменению системы рабочих движений, приемов, операций, выполняемых работником.

К изменениям организационного характера следует относить мероприятия по созданию, реорганизации, ликвидации подразделений предприятия (учреждения, организации); совершенствованию организационных условий управления производственным процессом, и другие изменения, которые приводят к существенному изменению системы рабочих движений, приемов, операций, выполняемых работником.

2.4. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок

В научной литературе рассматривается, как правило, три аспекта понятия рабочего времени. Во-первых, рабочее время – это норма продолжительности труда работников (мера труда в определенное время, установленное законом), во-вторых это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые функции в конкретном трудовом правоотношении, в-третьих это фактически проработанное время, когда

¹ См.: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29 апреля 2013 г. по делу № 33-4109/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

работник находился на рабочем месте в распоряжении работодателя¹. Легальное определение рабочего времени, закрепленное в ст. 91 ТК РФ, отражает второй из указанных аспектов.

По мнению А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, рабочее время понимается как отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности².

В этом определении, на наш взгляд, игнорируется существенная часть ст. 91 ТК РФ, в которой говорится об иных периодах времени. Полагаем, что можно согласиться с В.С. Козловым, который считает, что норма ст. 91 ТК РФ является следствием несовершенной законодательной техники³. Думается, что «иные периоды» следует определить, если не исчерпывающим образом, то хотя бы на концептуальном уровне.

Существуют и иные подходы к определению понятия рабочего времени. Так, Т.В. Иванкина определяет рабочее время как время, в течение которого работник находится в предприятии, учреждении или хозяйстве в распоряжении администрации для выполнения своих трудовых обязанностей⁴.

Нахождение в распоряжении работодателя действительно, важный аспект определения рабочего времени, однако это не дает ответа на вопрос, что же следует понимать под «иными периодами», поскольку не ясно: время нахождения в распоряжении работодателя это только выполнение непосредственно трудовых обязанностей (трудовой функции) либо также иные, подготовительные и вспомогательные трудовые операции, не всегда укладываемые в описание трудовой функции работника.

¹ См., например: *Козлов В.С.* Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 14.

² *Лушников А.М., Лушников М.В.* Указ. соч. С. 423.

³ См.: *Козлов В.С.* Указ. соч. С. 16.

⁴ См. *Иванкина Т.В.* Общие и специальные вопросы правового регулирования рабочего времени в СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1963. С. 8.

Интересно мнение К.М. Варшавского, который еще в 1924 г. отмечал: понятие рабочего времени включает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время, употребляемое на приготовление к ней (спуск в шахты) и на вспомогательные работы (чистка машин, помещения)¹.

Указание на подготовительные и вспомогательные трудовые операции представляется важным, поскольку, на наш взгляд, в основе определения трудовой функции лежит словосочетание «система рабочих операций, обусловленных технологическим процессом предприятия (организации)». Подготовительные и вспомогательные трудовые операции следует трактовать как необходимый элемент рабочего времени с учетом того, что такие операции способствуют выполнению трудовой функции, выполнение которой без них либо невозможно, либо затруднительно.

В зарубежном законодательстве понятие рабочего времени сводится к основному признаку времени, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя². Однако в трудовом законодательстве стран Скандинавии особое внимание уделяется времени нахождения в состоянии готовности; причем, по финскому и шведскому законодательству оно не включается в рабочее время, а по норвежскому частично включается³.

В международном праве «нахождение в состоянии готовности» эксперты МОТ склонны относить к рабочему времени, требующему компенсации адекватным предоставлением свободного времени⁴.

Такое положение есть, в частности, в Конвенции МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» (1996 г.)⁵, однако данный вывод из него явно не следует. Например, согласно п. 4 ст. 5 Конвенции в ситуациях, когда моряк находится

¹ См.: *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Л.: АCADEMIA, 1924. С. 85.

² См.: *Козлов В.С.* Указ. соч. С. 16.

³ См.: *Чанышев А.С.* Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии): Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 18.

⁴ См.: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Указ. соч. С. 427.

⁵ Россия не ратифицировала данную Конвенцию.

в состоянии готовности, если в машинном отделении отсутствует персонал, ему в порядке компенсации должен быть предоставлен адекватный период свободного времени в том случае, когда нормальная продолжительность времени отдыха нарушается вызовами на рабочее место.

Получается, что состояние готовности к выполнению работы относится к рабочему времени, если оно нарушается вызовами на рабочее место, а если не нарушается, то оно является временем отдыха. Но ведь время отдыха это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Если работник постоянно находится в ожидании вызова на рабочее место, то вряд ли можно говорить о наличии у него возможности использовать такое время по своему усмотрению: работник, так или иначе, но находится в распоряжении работодателя. Следовательно, состояние готовности работника немедленно приступить к выполнению своей трудовой функции должно однозначно относиться к рабочему времени¹.

Это особенно актуально для работников лесозаготовок. Существует много «спорных» периодов времени, которые могут трактоваться как рабочее время, а могут и не включаться в него: время, в течение которого работник добирается непосредственно на лесосеку (даже если работодатель осуществляет доставку, то не к самому месту работы, поскольку на лесосеку обычный транспорт может и не добраться); время на расчистку участка, на иные подготовительные работы (например, наладка лесозаготовительного оборудования); периоды, когда нельзя работать по погодным условиям; время на устранение последствий мелких аварий и происшествий (например, дерево неправильно упало) и т.д.

По нашему мнению, все эти периоды должны включаться в рабочее время. Так, если работник отдыхает, пережидая дождь, то он все равно находится в состоянии готовности немедленно приступить к работе по

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Особенности регулирования рабочего времени работников лесной промышленности // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 108.

окончании дождя: он не может никуда уйти с лесозаготовительного участка и использовать время ненастья по своему усмотрению.

В связи с этим предлагается сформулировать определение понятия рабочего времени следующим образом: *рабочее время это время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, включая как выполнение рабочих операций, обусловленных определенной в трудовом договоре трудовой функцией работника, подготовительных, вспомогательных трудовых операций, так и нахождение в состоянии готовности к исполнению трудовых обязанностей, если это время не может быть использовано работником по своему усмотрению.*

Особенности режима рабочего времени один из важных вопросов правового регулирования рабочего времени работников лесозаготовок. Т.В. Иванкина верно отмечает, что специальные нормы устанавливают порядок реализации общих норм в специфических условиях труда каждой отрасли, а также регулируют вопросы рабочего времени, характерные только для данной отрасли¹. Характерными для лесозаготовительных работ являются вопросы режима рабочего времени, порядка его учета и применения сверхурочных работ.

Под режимом рабочего времени понимается форма его организации, т.е. порядок распределения рабочего времени в рамках того или иного календарного периода.

В ст. 100 ТК РФ говорится о таких элементах рабочего времени, как продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и

¹ См.: Иванкина Т.В. Указ. соч. С. 13.

окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

В литературе рассматриваются и иные элементы режима рабочего времени помимо тех, что перечислены в ст. 100 ТК РФ, при этом как элементы системы, т.е. единичные неделимые ее части.

С этой точки зрения, оптимальным представляется подход И.О. Снигиревой, которая выделяет следующие элементы режима рабочего времени: а) время начала работы; б) время окончания работы; в) вид рабочей недели; г) вид учета рабочего времени; д) продолжительность учетного периода; е) при необходимости порядок чередования выходов на работу определенных групп работников¹. Такого же подхода придерживается и Н.Р. Никитина².

З.В. Дзугкоева, рассматривая режим рабочего времени с точки зрения его содержания, не только выделяет определенные его элементы, но и подразделяет режимы рабочего времени на виды. По ее мнению, в ст. 100 ТК РФ перечислены элементы режима рабочего времени, тогда как в ст. 101 «Ненормированный рабочий день», ст. 102 «Работа в режиме гибкого рабочего времени», ст. 103 «Сменная работа», ст. 104 «Суммированный учет рабочего времени», ст. 105 «Разделение рабочего дня на части» – его виды³.

Учет рабочего времени в данном случае фигурирует и как элемент режима рабочего времени, и как его вид (режим с суммированным учетом рабочего времени). Полагаем, что вряд ли возможно признать такую точку зрения верной, поскольку учет рабочего времени должен вестись при любом режиме, а виды учета различны (различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени).

¹ См.: *Снигирева И.О.* Рабочее время и время отдыха. М.: Проспект, 2000. С. 13-14.

² Н.Р. Никитина, рассмотрев множество подходов к определению содержания режима рабочего времени, приходит к такому же выводу. – См.: *Никитина Н.Р.* Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 27.

³ См.: *Дзугкоева З.В.* Правовое регулирование режима рабочего времени: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 14.

Режим с суммированным учетом рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период месяц, квартал, год, суммируется и в результате определяется месячная, квартальная, годовая продолжительность рабочего времени в часах¹.

Специальные нормы о рабочем времени в лесной промышленности были закреплены в нормативных актах (в частности, постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330/П-12), принятых задолго до вступления в силу действующего ТК РФ.

В то же время специфические особенности производственного процесса на лесозаготовительных работах определяют необходимость сохранения некоторых из этих норм при условии приведения их в соответствие с ТК РФ, а также дальнейшего развития и совершенствования.

Поэтому представляется целесообразным принять новое Положение об условиях труда работников лесозаготовок, в которое следует включить и ряд норм, регулирующих режим рабочего времени и времени отдыха данной категории работников.

В Положении о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, от 29 октября 1980 г. содержались специальные нормы о суммированном учете рабочего времени (п.п. 4 и 5 Положения), а также нормы, регулировавшие сверхурочную работу (п.п. 7 и 8 Положения).

В п. 4 было установлено, что в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (в том числе, на вывозке древесины на большие расстояния, перевозке рабочих к месту работы и обратно), допускалось по согласованию с профсоюзом введение суммированного учета

¹ См.: Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: ТК Велби, Проспект, 2008. С. 321.

рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (не более 3-х мес.) не превышала нормального числа рабочих часов, установленных действующим законодательством.

Было указано, что при таком учете рабочего времени продолжительность рабочей смены могла увеличиваться, но не более чем до 10 часов, с соответствующим сокращением рабочего времени в другое время учетного периода или предоставлением дополнительных дней отдыха из расчета один день отдыха за каждые 7 часов переработки.

В период напряженных работ на сплаве, выгрузке древесины из воды допускалось увеличение продолжительности рабочей смены, но не более чем до 10 часов, с таким расчетом, чтобы общая продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Продолжительность рабочей смены в таких случаях устанавливалась работодателем по согласованию с профсоюзом. Рабочим и служащим, работавшим в период напряженных работ на сплаве, выгрузке древесины из воды сверх нормального рабочего времени, руководители предприятий обязаны были уменьшать в другое время учетного периода продолжительность рабочего дня, но не более чем до 5 часов, а при согласии работника без ограничения 5 часами.

При невозможности по производственным условиям сократить продолжительность рабочего дня рабочим и служащим за переработанное время предоставлялись дополнительные дни отдыха до 5 дней в месяц (без оплаты). При согласии рабочим и служащим могло быть предоставлено и большее количество дополнительных дней отдыха в месяц (п. 5 Положения).

Анализируя эти нормы, можно лишь условно говорить о том, что у них различная степень дифференциации. Так, норма п. 4 Положения являлась специальной в связи с наличием в ней указаний на некоторые особенности организации труда на лесозаготовительных работах и установлением конкретных ограничений продолжительности рабочего времени. Перечисление ряда особенностей (например, вывозка древесины на большие

расстояния, перевозка рабочих к месту работы и обратно) не означает, что их не может быть больше. Перечень особенностей не являлся закрытым и таковым не мог быть, поскольку учесть все специфические элементы лесозаготовительной деятельности в одном нормативном акте невозможно.

Что же касается п. 5 Положения, то данная норма относилась только к очень узкому кругу работ (работам на сплаве, выгрузке древесины из воды), причем носящей явно временный характер (период напряженных работ), что является вариантом суммированного учета рабочего времени, устанавливавшего гарантии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

В данной связи следует отметить, что суммированный учет в ТК РФ не претерпел в сущности изменений по сравнению с ранее действовавшим Кодексом. Разница заключается лишь в облегчении применения данного режима рабочего времени, поскольку ранее для его введения требовалось согласование с ФЗМК профсоюза (ст. 52 КЗоТ РСФСР 1971 г.), а по действующему законодательству РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 104 ТК РФ). Утверждение же данных правил осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 190, 372 ТК РФ).

Таким образом, в целом приведенные нормы постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330 / П-12 можно признать соответствующими ТК РФ, чего нельзя сказать о нормах, регулирующих сверхурочную работу.

Согласно п. 7 Положения в тех случаях, когда рабочим и служащим, работавшим в период напряженных работ на сплаве, выгрузке древесины из воды, посевах и посадке леса, не могли быть предоставлены сокращенные рабочие дни или дополнительные дни отдыха за время, отработанное сверх нормального рабочего времени в учетном периоде, часы переработки оплачивались в порядке, установленном для оплаты сверхурочных работ.

Сверхурочные работы для работников могли быть применены только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с разрешения представителей профессионального союза. Сверхурочные работы не должны были превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа в течение дня вместе с работой по графику не должна была превышать 12 часов (п. 8 Положения).

Из вышеизложенного следует, что переработка по п. 8 Положения была аналогична переработке на вахте, компенсируемая дополнительным временем отдыха. В случае невозможности предоставления сокращенных рабочих дней или дополнительных дней отдыха таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, часы переработки должны были заменяться денежной компенсацией.

Если учесть реалии лесозаготовительной деятельности, то в случае установления в период напряженных работ 12-ти часовой рабочей смены, у работников может накопиться значительное число часов переработки, превышающее установленную законодательством норму в два и более раза. Таким образом, п. 7 Положения не мог быть признан соответствующим действующему законодательству РФ, и, следовательно, такая норма не должна содержаться в отраслевом законодательстве.

Сущность режима суммированного учета рабочего времени в том и состоит, чтобы обеспечить максимальное согласование интересов производства и необходимости защиты жизни и здоровья работников, а не повышенную зарплату работникам «в период напряженных работ» за счет повышенного риска для их жизни и здоровья. Поэтому императивное требование законодательства – продолжительность рабочего времени с учетом допустимой продолжительности сверхурочной работы за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, безусловно, должно соблюдаться.

Следует отметить, что в коллективных договорах предприятий лесозаготовительной отрасли нормы о рабочем времени могут формулироваться самым различным образом.

Так, в коллективном договоре АО «Кыновской леспромхоз»¹ закреплено общее положение о том, что для работников, занятых на работах по заготовке леса, вывозке леса устанавливается режим работы в режиме гибкого рабочего времени. Вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет один год. Данный коллективный договор закрепляет ряд положений о порядке ведения учета рабочего времени.

Хотелось бы отметить п. 5.5.4 данного договора, которым установлено, что «на основе суммарного отработанного количества часов, работникам, занятым на работах по заготовке леса, вывозке леса предоставляются отгулы в период весенне-летней распутицы».

Эта норма, как представляется, легитимирует превышение нормального числа рабочих часов и даже допустимой продолжительности сверхурочной работы, что не соответствует закону.

В Службе лесозаготовки АО «Монди СЛПК»² используется другой подход. В общих положениях Коллективного договора о рабочем времени имеется только указание на то, что для определенных категорий работников вводится суммированный учет рабочего времени. Режимы рабочего времени подробно регулируются в приложении 2.1 к коллективному договору.

Для одних и тех же профессий – машинист лесозаготовительной машины (харвестера, форвардера), водитель на вывозке леса, раскряжевщик, тракторист на подготовке лесосек и др. могут быть установлены различные режимы рабочего времени. Предусмотрено два дневных режима (40 часовая рабочая неделя), 2-х бригадный (40 часовая рабочая неделя) и 6

¹ См.: Коллективный договор Акционерного общества «Кыновской леспромхоз» на 2017 год // Документ официально опубликован не был.

² См.: Коллективный договор обособленных структурных подразделений Службы лесозаготовки и Цеха лесовосстановления Акционерного Общества «Монди Сыктывкарский ЛПК» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

разновидностей 11-12 часовых режимов рабочего времени при работе вахтовым методом.

Такой подход позволяет гибко регулировать режимы рабочего времени, поскольку, например, оператор форвардера может работать в весенне-летнее время в «обычном» режиме, а в осенне-зимний период – вахтовым методом.

Менее эффективным представляется регулирование, когда для определенных категорий работников конкретно устанавливается вахтовый метод работы. Так, в коллективном договоре «ТехноЛес Коми»¹ перечислен ряд профессий, для которых устанавливается такой режим, например, машинист форвардера, машинист харвестера, раскряжевщик, водитель автомобиля на вывозке леса, контролер лесозаготовительного производства и лесосплава. Иными словами, перечислены основные специальности рабочих, занятых непосредственно в технологическом процессе лесозаготовки и лесосплава.

Получается, что они круглогодично работают вахтовым методом, что вряд ли эффективно с точки зрения сезонности лесозаготовки. Либо «ТехноЛес Коми» нанимает временные коллективы «на вахту», что вряд ли эффективно с точки зрения формирования трудового коллектива. Судя по содержанию коллективных договоров в части предоставления льгот «за стаж», о чем было сказано выше, большинство предприятий отрасли стремятся создавать стабильные коллективы.

По результатам исследования в Положение об условиях труда работников лесозаготовок может быть включен ряд норм, регулирующих режим рабочего времени лесозаготовителей, в новых формулировках.

Регулирование рабочего времени работников лесозаготовок имеет специфику не только в отношении режима рабочего времени, но и сокращения рабочего времени работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.

¹ См.: Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «ТехноЛес Коми» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю устанавливается для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или к опасным условиям труда.

Подобное отступление от принципов социального государства (а именно то, что рабочие места с классами условий труда 3.1. и 3.2. «выпадают» из сферы регулирования ст. 92 ТК РФ) представляется неприемлемым. Если установлено наличие вредных условий, то продолжительность работы должна быть снижена. Иначе, какой смысл в фиксации наличия «вредностей» на рабочем месте?

Такой смысл разъясняется в направлениях применения результатов проведения специальной оценки условий труда в ст. 7 Закона о специальной оценке условий труда. Этот перечень достаточно обширен, но мы обсуждаем вопрос только в контексте социальной справедливости: если работодатель не может предоставить работнику безопасные условия труда, то он должен «компенсировать» затраты здоровья работника.

Из всего перечня ст. 7 указанного Закона смысл в фиксации наличия «вредностей» на рабочем месте без обязательств по предоставлению компенсаций можно усмотреть только в п. 3 ст. 7: для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты.

Однако в соответствии с п. 6 ст. 14 Закона о специальной оценке условий труда при применении эффективных средств индивидуальной защиты класс условий труда может быть снижен. Действительно, если есть эффективные СИЗ, то это значит, что здоровью работника не причиняется вред (или причиняется меньший вред), с соответствующим обоснованным и справедливым уменьшением компенсаций или отказом в их предоставлении.

Но ст. 92 ТК РФ ничего об этом не говорит, а просто определяет, что есть классы 3.1. и 3.2, где есть вредные условия, но компенсироваться они не

будут. Конечно *dura lex, sed lex*, но ведь мало кто будет спорить и с тем утверждением, что закон может быть несправедлив. По нашему мнению, это как раз тот случай.

Кроме того, ТК РФ ограничивается установлением только минимальных гарантий: ст. 92 ТК РФ определяет, что продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В действующих отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу, как было отмечено выше, содержатся лишь отсылочные нормы, указывающие на ст. 92 ТК РФ и коллективные договоры.

В региональных отраслевых соглашениях закреплено два подхода. В соответствии с первым, дается отсылка к ст. 92 ТК РФ, т.е. устанавливается минимальный уровень гарантий: сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю¹.

Второй подход указывает на то, что работодателям при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени работающим во вредных условиях следует руководствоваться «списком», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №29/П-22. Между тем, этот список не содержит указаний на профессии лесозаготовительного производства².

В любом случае, обе указанные нормы отсылочная и рекомендательная имеют характер декларации и отсылают к содержанию коллективных договоров, которые, в свою очередь, отсылают к ст. 92 ТК РФ.

¹ См.: Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Вологодской области на 2016-2019 годы // Красный Север. 2 августа 2016 г.

² См.: Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Свердловской области на 2013-2016 годы // URL: <http://www.roslesprof.ru/soglasheniya> (дата обращения: 10.12.2016).

Коллективный договор может содержать, например, такое положение: «для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, отнесенных к 3 или 4 степени, трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя»¹.

Возникает вопрос: зачем в коллективном договоре повторять положения ТК РФ?

Или воспроизводится другое положение: «продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором»². На этом «регулирование» заканчивается.

Такое псевдерегулирование подается в неолиберальной экономической доктрине как эффективные «гибкие» нормы трудового права. А дополнительные затраты работодателя на работников – как обуза для экономики. Однако, как справедливо отмечает Н.Л. Лютов, заметного негативного воздействия защитных норм трудового права на экономику не выявлено. При этом защитные нормы способствуют социальной стабильности³.

И лучше, если это будут императивные положения нормативного акта. Как подчеркивает Т.А. Сошникова и другие авторы, ослабление централизованной регламентации возмездных отношений может привести к ухудшению положения работников⁴.

В связи с изложенным, представляется необходимым определить градации сокращения рабочего времени в соответствии с классами условий труда, выявленными по результатам проведения специальной оценки условий труда. Нами предлагается соответствующий подход (таблица 1),

¹ См.: Коллективный договор ГКУ РМЭ «Пригородное лесничество» на 2015-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

² См.: Коллективный договор филиала ОАО «Группа «Илим» в г. Коржме на 2015-2017 годы // Документ официально опубликован не был.

³ См.: Лютов Н.Л. Социально-трудовые права в современном мире // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 33.

⁴ Сошникова Т.А. Гуманизация трудового законодательства: проблемы теории и практики // Гуманистический фактор в современном праве. Материалы междунаучно-практич. конф. / Отв. ред. Т.А. Сошникова. М., 2016. С. 151.

который может быть закреплён в Положении об условиях труда работников лесозаготовок¹.

Таблица 1

Размеры сокращённой продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

| Класс условий труда | Сокращённая продолжительность рабочего времени (часов в неделю) |
|---------------------|---|
| 3.1 | 36 |
| 3.2 | 32 |
| 3.3 | 28 |
| 3.4 | 24 |
| 4 | ограничена достижением цели работы в опасных условиях |

За основу предлагаемого порядка установления сокращённой продолжительности рабочего времени в зависимости от класса условий труда нами были взяты положения ст. 91 ТК РФ о нормальной продолжительности рабочего времени и ст. 92 ТК РФ о сокращённой продолжительности рабочего времени.

Предположим, что минимальный гарантированный законодательством уровень компенсаций есть минимальный порог, т.е. разница в данном случае между нормальной продолжительностью рабочего дня 40 часов и сокращённой 36 часов, что составляет ни что иное, как разницу между классами 1-2 и 3.1 рабочих мест по условиям труда. Если минимальный порог сокращения рабочего времени составляет 4 часа, то каждый последующий (между 3.1 и 3.2 и т.д.) также может составлять 4 часа.

Таким образом, максимальный размер сокращения для класса 3.4 составляет 12 часов, что не противоречит ни ст. 92 ТК РФ, ни отраслевому регулированию (в отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу прошлых лет еженедельная продолжительность рабочего времени

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Сокращение рабочего времени работникам лесозаготовок, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда // *Чёрные дыры в Российском законодательстве.* 2017. № 3. С. 53.

для работников в возрасте до 16 лет сокращалась даже не на 12, а на 16 часов).

Для четвертого класса условий труда полагаем нецелесообразным устанавливать размер сокращенной продолжительности рабочего времени, поскольку работа в опасных (экстремальных) условиях труда (4 класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий, проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна проводиться с помощью соответствующих средств индивидуальной защиты и при соблюдении режимов, регламентированных для таких работ¹.

Следовательно, продолжительность работ в опасных (экстремальных) условиях труда в соответствии с гигиеническими режимами, регламентированными для таких работ², должна быть либо минимальной, либо ограничена достижением цели такой деятельности (например, ликвидация аварии).

Говоря о времени отдыха работников лесозаготовок, рассмотрим только некоторые специфические аспекты правового регулирования труда данной категории работников. Первый из них относится к специальным перерывам, включаемым в рабочее время.

Регулирование специальных перерывов, включаемых в рабочее время, относим к факторам дифференциации правового регулирования рабочего времени работников лесозаготовок. Следует отметить, что ни в Положении о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности, ни в других отраслевых актах нет и не было норм о специальных перерывах. Однако, по нашему мнению, на лесозаготовительных работах имеется специфика технологии и организации

¹ См.: Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утв. Роспотребнадзором 29 июля 2005 г. // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2005. № 3.

² Например, время проведения ремонта горячих печей регламентируется «Санитарными правилами для предприятий черной металлургии», утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 20 июня 1982 г. № 2527-82 // Документ официально опубликован не был // СПС КонсультантПлюс».

труда, требующая особого анализа данного аспекта регулирования времени отдыха работников лесозаготовок.

В соответствии со ст. 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

В научной литературе неоднократно обращалось внимание на несоответствие названия ст. 109 ТК РФ «Специальные перерывы для обогрева и отдыха» ее содержанию: в тексте статьи подразумеваются перерывы различного характера, необходимость которых обусловлена технологией и организацией производства и труда, а в названии фигурирует только один вид перерывов, а именно, для обогрева и отдыха¹.

Следует указать, что перечисленные в ч. 2 ст. 109 ТК РФ перерывы включаются в рабочее время, а работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Обратимся к Правилам по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ от 2 ноября 2015 г.² (далее – Правила по охране труда от 2 ноября 2015 г.).

Этот документ конкретизируют данное положение следующим образом: работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях с температурой воздуха на рабочих местах ниже 5 °С, должны предоставляться специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

¹ См.: *Ухтинский П.В.* Классификация перерывов в течение рабочего дня (смены) // Вестник Пермского университета. 2009. Вып. 4 (6); *Феоктистова Е.В.* Указ. соч. С. 113.

² См.: приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 835н «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 12.02.2016.

Другие нормативные акты содержат еще более детальную информацию о гигиенических нормативах для установления числа и продолжительности перерывов для обогрева; в зависимости от региона, с учетом температуры и силы ветра они регламентируют время непрерывного пребывания на холоде и продолжительность обогрева в целях нормализации теплового состояния человека¹.

Анализ отраслевых нормативных актов позволяет сделать вывод о невозможности из-за периодически меняющихся погодных условий предусмотреть конкретное количество и продолжительность перерывов для всех групп работников, занятых на лесозаготовках в отдаленных друг от друга районах с различными климатическими условиями.

Поэтому в Положении об условиях труда работников лесозаготовок предлагается закрепить возможность оперативного регулирования предоставления этих перерывов: *«Время предоставления перерывов для обогрева, их число и конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем с учетом сложившихся погодных условий на лесозаготовительном участке. Перерывы для охлаждения предоставляются в тех случаях, когда работа производится на открытом воздухе в жаркое время в летний период»*.

Полагаем, что к специальным перерывам должны относиться периоды нахождения работника в распоряжении работодателя, обусловленные технологией и организацией производства и труда, когда работник непосредственно хотя и не исполняет свою трудовую функцию, но и не может использовать данное время по своему усмотрению.

¹ См.: МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в не отапливаемых помещениях. Методические рекомендации. Утверждены Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г. // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2006. № 4.

Понимание специальных перерывов в научной литературе весьма различно. По мнению И.В. Алениной, часть свободного от работы времени, включаемого в число рабочего, характеризует непосредственная связь с выполнением трудовой функции (подготовка к ее выполнению, ожидание и т.п.). Некоторые периоды направлены на защиту здоровья работников и восстановление их сил¹.

Действительно, рассматриваемые перерывы зачастую обусловлены заботой о состоянии здоровья работников. Например, краткосрочные (5-10 мин.) перерывы необходимы как на работах с высокими физическими нагрузками (такие, как, например валка леса бензиномоторными пилами), так и на работах с высокой концентрацией внимания (операторы компьютеризированных лесозаготовительных машин)².

В других подотраслях лесной промышленности для лиц, работающих, как правило, на станках, машинах (бумагоделательная машина, деревообрабатывающий станок), устанавливаются, например, индивидуальные перерывы по 10 мин. каждые 2 часа рабочего времени³. По нашему мнению, подготовительные и вспомогательные трудовые операции, как уже выше было сказано, должны включаться в рабочее время.

Т.В. Шадрина отмечает, что время на переодевание, включение оборудования, станков и прочие мероприятия, необходимые для начала работы, равно как и при ее завершении, ТК РФ не относит ни к рабочему времени, ни ко времени отдыха. Принимая решение о включении таких периодов в рабочее время, необходимо понимать, являются ли действия, которые должен выполнить работник, неотъемлемой частью его трудовой

¹ См.: Аленина И.В. Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2007. № 1 (10). С. 116.

² См., например: МР 2.2.9.2311-07. 2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды. Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности. Методические рекомендации. Утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 18 декабря 2007 г. // Библиотека инженера по охране труда. 2012. № 11, 12.

³ См.: Правила внутреннего трудового распорядка работников // Коллективный договор между трудовым коллективом и работодателем ООО «Гофротара» на 2013-2016 годы. // Документ официально опубликован не был.

функции. Если без определенных действий, которые должен совершить работник до начала работы, он не сможет выполнять должностные обязанности, то время, потраченное на их выполнение, должно включаться в рабочее и подлежать оплате¹.

Н.П. Шайхутдинова считает, что в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей, для производственной гимнастики, кофейных пауз и «перекуров». Такие регламентированные перерывы позволяют рационально чередовать время труда и отдыха в течение рабочей смены².

В данном случае она обобщила как перерывы, обусловленные, так и не обусловленные технологией и организацией производства и труда, в частности, перерыв для производственной гимнастики она относит к числу специальных перерывов, поскольку он обусловлен технологией и организацией производства и труда, и должен включаться в рабочее время.

Что касается кофейных пауз и «перекуров», то, как правило, это –нерегламентированные перерывы, поскольку они не обусловлены технологией и организацией производства и труда, а их установления не требуют нормативные акты по гигиене и охране труда. Это –личное время работника и оно не относится к специальным перерывам, включаемым в рабочее время. Не предусмотрены такие перерывы и в ст.108-109 ТК РФ, поэтому они могут регулироваться только локальными актами. По нашему мнению, это касается только перерывов, не обусловленных технологией и организацией производства и труда.

Поэтому нельзя согласиться с имеющимися в литературе подходами, относящими *специальные* перерывы к сфере локального регулирования.

Так, по словам А.И. Суверневой, работодатель может самостоятельно устанавливать в локальных нормативных актах иные перерывы для

¹ См.: Шадрина Т.В. Оплачиваемые перерывы в рабочее время // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2011. № 4. С. 44-52.

² См.: Шайхутдинова Н.П. Перерывы в течение рабочего дня // Справочник кадровика. 2009. № 9. С. 40-46.

сохранения здоровья работников, профилактики негативного воздействия различной аппаратуры, а также для поддержания нормального производственного процесса. Решать, оплачивать их или нет, работодатель будет самостоятельно¹.

Полагаем, что все перечисленное А.И. Суверневой охватывается понятием «специальные перерывы», которые обусловлены технологией и организацией производства и труда (ч. 1 ст. 109 ТК РФ). Они должны включаться в рабочее время и, соответственно, оплачиваться. Включение локальными актами специальных перерывов в рабочее время означает, что работодатель уже не может принять самостоятельное решение об оплате этого времени он *обязан* его оплатить.

Однако следует отметить, что ч. 1 ст. 109 ТК РФ, в отличие от ч. 2 данной статьи, не устанавливает однозначно, что специальные перерывы включаются в рабочее время. Большинство исследователей выступают за включение таких перерывов в рабочее время.

Так, по мнению Е.В. Феоктистовой, специальные перерывы в течение рабочего дня (смены) включаются в рабочее время, хотя и называются периодами времени отдыха. Р.И. Бикметов подчеркивает, что перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, работник не может использовать по своему усмотрению, отлучаться как с места выполнения работы, так и с территории организации².

Однако в законодательстве вопрос о включении специальных перерывов в рабочее время не решен. Не отражен он и в разъяснениях Верховного Суда РФ³. Роструд выразил свою позицию следующим образом:

¹ См.: Сувернева А.И. Перерывы в работе: виды и условия предоставления // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 9. С. 50.

² См.: Бикметов Р.И. Изменение подходов в оценке условий труда // Трудовое право. 2011. № 2. С. 78.

³ См., например: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

«с нашей точки зрения, специальные перерывы следует включать в рабочее время»¹.

По нашему мнению, такая неопределенность должна быть устранена путем изменения формулировки ч. 1 ст. 109 ТК РФ. Предлагается следующая ее редакция: *«На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка»*.

В ряде отраслей экономики приняты нормативные акты, содержащие перечень специальных перерывов и порядок (условия) их предоставления². К сожалению, для лесозаготовительных работ таких положений нет. Между тем, специфика лесозаготовительной деятельности требует принятия перечня специальных перерывов и урегулирования порядка их предоставления. В связи с этим, проект разработанного автором Положения об условиях труда работников лесозаготовок предусматривает следующее:

В состав рабочего времени работников включаются:

1) время на подготовительно-заключительные работы (подготовка рабочего места, техники, машин и приспособлений, необходимых для работы, к работе, уборка рабочего места);

2) время проведения инструктажей по охране труда, проверок знаний требований охраны труда;

¹ См.: письмо Роструда от 11 апреля 2012 г. № ПГ/2181-6-1 «О применении трудового законодательства в случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, а также при предоставлении работникам в течение рабочего времени специальных перерывов» // Официальные документы в образовании. 2012. № 23.

² Согласно ч. 2 ст. 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. – См. также: *Снежанская Н.Н.* Специфика режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 1. С. 58-61.

3) время на осмотр и обеспечение технического состояния техники, машин и приспособлений, обеспечивающих выполнение процессов лесозаготовки, в течение рабочего дня;

4) время специальных перерывов для обогрева (охлаждения);

5) время иных специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда;

б) время ожидания подготовки (расчистки) участка леса (при наличии необходимости).

П. 5 данного Перечня говорит об «иных специальных перерывах», которые могут предоставляться работникам лесозаготовительного производства. Специфика этого производства обуславливает необходимость включения в рабочее время перерывов, возникновение которых трудно прогнозировать, их предоставление не зависит ни от действий работника, ни от воли работодателя.

Так, согласно Правилам по охране труда от 2 ноября 2015 г. лесосечные работы прекращаются во время ливневого дождя, при грозе, сильном снегопаде и некоторых других внезапно возникших погодных явлениях. Там же указано, что при появлении людей в опасной зоне валка деревьев должна быть прекращена и приняты меры к выводу людей из зон, т.е. здесь уже наличествует «человеческий фактор», который может быть связан с действиями работников или работодателя либо не зависеть от их воли. Полный перечень подобных форс-мажорных обстоятельств не может быть заранее предусмотрен, поэтому нами предложено включение в приведенный перечень понятие «иных специальных перерывов».

Что касается отпусков работников лесозаготовок, то они в настоящее время регулируются общими нормами ТК РФ. Показанная выше историческая эволюция норм об отпусках свидетельствует об усилении унификации правового регулирования: в советское время были предусмотрены дополнительные отпуска работникам лесозаготовок (относящимся к числу постоянных работников), до недавнего времени

действовали нормы Указа Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. № 1044-Х о дополнительном отпуске продолжительностью 24 рабочих дня (после каждых 3-х лет непрерывной работы).

Предлагаем восстановить утраченное работниками лесозаготовок право на дополнительный отпуск. Однако для этого необходимо внесение изменений в ТК РФ, поскольку ч. 2 ст. 116 ТК РФ делегирует право принятия решения о предоставлении дополнительного отпуска за стаж работы работодателям, которые добровольно на себя столь обременительные обязательства не возьмут.

В связи выше изложенным предлагаем ввести в ТК РФ ст. 351.6 «Особенности правового регулирования труда на лесозаготовительных работах» следующего содержания:

«Особенности правового регулирования труда на лесозаготовительных работах устанавливаются нормативным правовым актом, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

Перечень категорий работников, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, устанавливаются Правительством Российской Федерации или уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти».

Что касается отпусков работникам лесозаготовок, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то здесь ситуация приблизительно такая же, как и в случае с сокращенным рабочим временем.

Ч. 1 ст. 117 ТК РФ устанавливает, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальный дополнительный отпуск установлен в размере 7 календарных дней.

В отраслевых соглашениях и коллективных договорах, как правило, указывается, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется «в порядке, установленном действующим законодательством»¹ или «дополнительный оплачиваемый отпуск, превышающий 7 календарных дней, устанавливается с учетом финансово-экономического состояния работодателя»² либо такой отпуск вовсе не упоминается³.

Коллективный договор ЗАО «ШУЯЛЕС»⁴ содержит следующую норму, согласно которой «предоставляется работникам предприятия за работу с вредными и опасными условиями труда ежегодный дополнительный отпуск не менее 3-х календарных дней в зависимости от выполняемой работы».

В данном случае наблюдается факт прямого нарушения законодательства РФ о труде, т.к. установление трехдневного отпуска вместо гарантированного ТК РФ семидневного ухудшает положение работников.

Один из редких случаев наличия в коллективном договоре конкретной нормы об установлении рассматриваемого отпуска в зависимости от класса условий труда представляет Положение о порядке предоставления отпусков АО «Монди СЛПК»⁵.

Этим документом установлено, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются, в частности, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке,

¹ См.: Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «ТехноЛес Коми» на 2016-2019 годы.

² См.: Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Вологодской области на 2016-2019 годы // Красный Север. 2 августа 2016 г.

³ См.: Коллективный договор ГАУ РБ «Стерлитамакский лесхоз» на 2016-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

⁴ См.: Коллективный договор Закрытого акционерного общества «ШУЯЛЕС» на 2014-2017 годы // Документ официально опубликован не был.

⁵ См.: Коллективный договор обособленных структурных подразделений Службы лесозаготовки и Цеха лесовосстановления Акционерного Общества «Монди Сыктывкарский ЛПК» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

установленным ст. 117 ТК РФ и локальными нормативными актами работодателя по результатам специальной оценки условий труда из расчета 7 календарных дней при классе условий труда 3.2. и 3.3.; 8 календарных дней при классе условий труда 3.4. и 9 календарных дней при классе условий труда 4.

Такой подход сам по себе является правильным, но разница в два дня между классами условий труда 3.2 и 4 вызывает, мягко говоря, смешанные чувства, не говоря уже обо всех вышеприведенных примерах. Как отмечается в литературе, такое «правовое регулирование» приводит к нарушению трудовых прав работников, в коллективах возникает социальная напряженность, одной из причин которой является уменьшение продолжительности дополнительных отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях¹.

В связи с изложенным, хотелось бы поддержать мнение о том, что в рассматриваемой сфере правового регулирования следует идти по пути унификации норм о дополнительных отпусках с принятием конкретных перечней категорий работников, имеющих право на ежегодные дополнительные отпуска, и отмены противоречащих ТК РФ нормативных правовых актов советского периода².

Основываясь на рассмотренном выше положении о том, что специальная оценка условий труда представляет собой универсальный инструмент перехода от формального «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций к подходу, учитывающему фактическое воздействие на организм работника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предлагаем

¹ См.: *Логачев Д.И.* Правовое регулирование ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в Российской Федерации: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 106.

² См.: *Змушко А.Э.* Правовое регулирование дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 20.

следующий порядок установления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков (Таблица 2)¹.

При этом, как представляется, исключение из сферы правового регулирования отношений, связанных с предоставлением компенсаций, рабочих мест с классом условий труда 3.1 является неприемлемым с точки зрения заботы о здоровье работников.

Таблица 2

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

| Класс условий труда | Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней) |
|---------------------|--|
| 3.1 | 7 |
| 3.2 | 14 |
| 3.3 | 21 |
| 3.4 | 28 |
| 4 | 36 |

Для экстремальных условий труда порядок исчисления размеров ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, равно как и сокращенное рабочее время, должен быть индивидуальным и устанавливаться нормативными актами уполномоченных органов в тех отраслях, где по результатам специальной оценки выявлены рабочие места, относящиеся к 4 классу. В качестве же наиболее общего правила можно предложить дополнительный оплачиваемый отпуск в 36 дней.

Градация увеличения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от класса условий труда (Таблица 2) основана, во-первых, на требованиях постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870, которым минимальный дополнительный отпуск был установлен в размере 7 календарных дней.

¹ См.: *Алексеева Л.В.* Дополнительные отпуска работникам лесозаготовок // Черные дыры в Российском законодательстве. 2017. № 4. С. 57.

Во-вторых, наше предложение основано на порядке, заложенным в Списке, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, где минимальный размер дополнительного отпуска составлял 6 рабочих дней, максимальный – 36 дней с пошаговым повышением в размере 6 дней.

Если работник лесозаготовок имеет право на отпуск по нескольким основаниям, то возможность и порядок соединения (разделения) таких отпусков должны устанавливаться, по нашему мнению, локальным нормативным актом работодателя.

2.5. Охрана труда на лесозаготовительных работах

В соответствии со ст. 209 ТК РФ охрана труда это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Как следует из данного определения, понятие охраны труда включает в себя значительное число задач, решаемых в процессе проведения всего комплекса обозначенных мероприятий. Часть из них решает государство, однако решение большей их части является обязательством работодателя.

В числе основных направлений государственной политики в области охраны труда. Так, ч. 3 Конституции РФ закрепляет положение о том, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а ст. 210 ТК РФ в первую очередь называет обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

В настоящее время значительная часть полномочий по различным вопросам правового регулирования труда передана на уровень отраслевых соглашений, коллективных договоров, локальных актов. А на этом уровне отсутствует стабильность нормативного правового регулирования. Поэтому

по коллективному договору одной организации его работники могут иметь весьма высокий уровень охраны труда, в том числе, в отношении предоставления гарантий и компенсаций, а в другой организации только минимум, зафиксированный в ТК РФ.

Между тем, например, сокращенное рабочее время и предоставление дополнительного отпуска это не просто «привилегии» для отдельных категорий работников, а меры их правовой защиты. Их предоставление уменьшает риск возникновения профессиональных заболеваний и при этом не должно быть никакой нестабильности, вариативности регулирования.

Некоторые авторы отмечают, что нормы, предусматривающие сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков, установление повышенных тарифных ставок и окладов для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, лишь частично относятся к охране труда¹.

Разумеется, это верно, данные нормы относятся к соответствующим институтам трудового права (время отдыха, оплата труда). Но даже если они лишь частично затрагивают вопросы охраны здоровья работников, то им должно уделяться первоочередное внимание.

Регулирование этих норм, равно как и ряда других гарантий и компенсаций, появление которых в трудовом законодательстве было обусловлено заботой об охране здоровья работников, должно в соответствии с положениями Конституции РФ и ТК РФ быть предметом деятельности государственных органов, а не работодателя.

Некоторые авторы, наоборот, приветствуют «усиление коллективно-договорного начала в установлении норм, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда с совершенствованием практики локального и корпоративного уровней социального партнерства»².

¹ См.: Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 19.

² См.: Гудов А.Б. Организационно-правовые формы охраны труда: трудовая правовая аспекты: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 6.

Но проблема, особенно на лесозаготовительных работах, как раз и состоит в том, что практика локального регулирования, как уже отмечалось, весьма несовершенна. На множестве малых и средних лесозаготовительных предприятий нет даже профсоюзов, которые могли бы заниматься совершенствованием коллективно-договорного регулирования. Поэтому работодатель волен устанавливать любые удобные ему правила, либо вообще не устанавливать никаких правил.

Нельзя не согласиться с Е.В. Кряжевым, который говорит, что признание права человека на жизнь и здоровье в качестве основного личного неимущественного права граждан, неотчуждаемого от них, естественным образом ограничивает свободу ведения предпринимательской деятельности¹.

Поэтому недопустимо закрепление в действующих отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу рекомендательного характера предоставления большинства гарантий и компенсаций. Распространенная формулировка *«при наличии финансовой возможности»* противоречит законодательным положениям о приоритете охраны здоровья работников перед иными потребностями организаций.

По словам А.С. Макевкиной, правовая охрана труда является частицей права в целом, но это один из тех институтов, где особенно ярко столкновение по сути антагонистических интересов работников и работодателей. Охрана труда призвана обеспечить баланс интересов в данной области, что способствует сохранению стабильности, устойчивости в обществе².

Действительно работодатель заинтересован в том, чтобы, повышая прибыль, уменьшать стоимость мероприятий по охране труда и всех сопутствующих расходов, а работник, в свою очередь, заинтересован в сохранении здоровья и получении всех предусмотренных законом гарантий и

¹ См.: Кряжев Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. СПб., 1997. С. 4.

² См.: Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2005. С. 11.

компенсаций. Во всем мире признана необходимость государственного регулирования для сдерживания стремления предпринимателей к максимизации прибыли. По нашему мнению, необходимо отказаться от приоритета локального регулирования вопросов охраны труда и обеспечить их должное централизованное правовое регулирование.

Если же признать незыблемым приоритет локального регулирования, то необходимо, как предлагают ученые, на законодательном уровне установить порядок разработки, принятия, государственной регистрации нормативных актов локального характера, регулирующих охрану труда, органами государственной инспекции труда. Причем данный вид локального регулирования должен быть не правом, а обязанностью работодателя. Тем самым будет обеспечен предупредительный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства¹.

Если выплаты за стаж работы и иные доплаты, рассмотренные выше, призваны способствовать закреплению в отрасли квалифицированных специалистов, то компенсации имеют иную природу они должны предупредить ухудшение здоровья работников либо, как минимум, «возместить» затраты здоровья неким денежным эквивалентом.

Рассмотрим доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая, по нашему мнению, имеет ярко выраженный компенсационный характер. Такая доплата возмещает не только затраты времени, физические и умственные затраты работника, но и затраты здоровья, поэтому рассматривается нами в рамках исследования проблем охраны труда.

Как и другие компенсации, рассмотренные ранее (сокращенное рабочее время и предоставление дополнительного отпуска) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, требует установления порядка ее повышения в соответствии с классами условий

¹ См.: Губенко М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. С. 11.

труда, выявленными по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Однако ст. 147 ТК РФ гарантирует лишь минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, который составляет 4 % тарифной ставки (оклада). Конкретные же размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным актом работодателя, коллективным договором или непосредственно в тексте трудового договора.

Анализ текстов коллективных договоров показывает, что в отличие от других компенсаций, рассмотренных ранее, данный вид повышения оплаты труда имеет значительную дифференциацию по регионам страны или по предприятиям (организациям).

Так, как было уже показано ранее, если нормы региональных отраслевых соглашений о сокращенном рабочем времени и предоставлении дополнительного отпуска достаточно однотипны, то повышение оплаты труда в связи с вредными условиями труда регулируется существенно различно.

Например, в Областном отраслевом Соглашении по лесопромышленному комплексу Свердловской области на 2013-2016 годы имеется «стандартная» формулировка: повышенные размеры [компенсаций] могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Вологодской области на 2016-2019 годы устанавливает, что размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда, составляет:

- для подкласса 3.1 условий труда на их рабочих местах составляет не менее 4 % тарифной ставки (оклада);

– 3.2, 3.3, 3.4 условий труда на их рабочих местах составляет не менее 8% тарифной ставки (оклада);

– для класса 4 не менее 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Императивное указание «составляет не менее» означает, что работодатель (разумеется, из числа тех работодателей, кто присоединился к данному соглашению) уже не может установить всем работникам одинаковый минимальный размер повышения оплаты труда.

В коллективных договорах имеются такие же различия. Так, в коллективном договоре филиала ОАО «Группа «Илим» на 2015-2017 годы в г. Коряжме размеры повышения оплаты труда не установлены, дана отсылка к локальному акту работодателя.

Коллективный договор ООО «ТехноЛес Коми» содержит положение о том, что размеры повышения оплаты труда не устанавливаются «по результатам инструментальных замеров производственных факторов и аттестации рабочих мест согласно штатному расписанию».

Коллективный договор АО «Кыновской леспромхоз» на 2016-2019 годы устанавливает, что рабочие на лесозаготовках премируются за каждый процент перевыполнения плана в размере 3 %. Максимальный размер премии 100 %. Относительно повышения оплаты труда за работу во вредных условиях не говорится вообще ничего.

В Коллективном договоре Закрытого акционерного общества «ШУЯЛЕС» на 2014-2017 годы за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты от 4 до 8 % тарифной ставки.

Существенным образом отличаются размеры повышения оплаты труда работников лесозаготовок в организациях лесного хозяйства. Дело в том, что здесь существует централизованное либо «децентрализованное» (региональное) нормативное регулирование.

В Отраслевом соглашении организаций лесной отрасли Белгородской области на 2015-2018 годы¹ определено, что на основании Классификации основных видов работ и профессий по степени вредности факторов производственной сферы, тяжести и напряженности трудового процесса в организациях лесного хозяйства, утвержденной распоряжением Рослесхоза от 17 ноября 2004 г. № 24², устанавливается доплата в размере 12 и 24 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Данным документом утвержден Перечень основных видов работ и профессий по степени вредности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса в лесном хозяйстве.

В разделе «Виды работ и операций, марка машины и профессия» названы каждый раз конкретная профессия с указанием вида выполняемой работы и условия ее выполнения (предельно допустимые параметры шума, вибрации, микроклимата, запыленности воздуха). Например, для выполнения таких видов работ, как «вырубка подлеска и подготовка лесосеки» названы профессии «вальщик леса, лесоруб, обрубщик сучьев» с указанием условий выполнения таких работ.

Анализ коллективных договоров организаций лесного хозяйства показывает, что наибольшие доплаты устанавливаются часто именно лесозаготовителям («лесорубам» при проведении рубок ухода за лесом³ или на вывозке леса⁴).

¹ Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Коллективный договор ГАУ РБ «Уфимский лесхоз» на 2016-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

⁴ См.: Коллективный договор ГАУ РБ «Стерлитамакский лесхоз» на 2016-2018 годы.

Региональные нормативные акты также устанавливают размеры повышения оплаты труда за работу с тяжелыми и вредными условиями труда до 24 % тарифной ставки¹.

Таким образом, лесозаготовители, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от места работы могут получать доплаты в размере от 4 до 24 %. Это – уже не дифференциация, а дискриминация² в зависимости от места жительства или места работы.

Как отмечает Е.Ю. Забрамная, «сам законодатель нередко переходит зыбкую грань между дифференциацией правового регулирования и дискриминацией в сфере труда»³. И приведенный нами пример – яркая тому иллюстрация.

Предлагается следующая схема закрепления размеров компенсаций (таблица 3). Повышения оплаты труда для 4-го класса условий труда должно определяться как максимальное, так как работа в таких условиях допускается только в исключительных случаях⁴.

Таблица 3

Повышение оплаты труда работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда

| | |
|---------------------|--|
| Класс условий труда | Повышение оплаты труда (% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда) |
|---------------------|--|

¹ См.: постановление Правительства Московской области от 23 октября 2012 г. № 1331/39 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету лесного хозяйства Московской области» // Ежедневные Новости. Подмосковье. 8 декабря 2012.

² Термин «дискриминация» как характеристика последствий установленного ст.ст. 92, 117, 147 ТК правового регулирования употребляется многими исследователями. – См., например: *Логачев Д.И.* Указ. соч. М., 2016; *Кучина Ю.А.* Некоторые проблемы установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в актах социального партнерства // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2016. № 3 (48).

³ *Забрачная Е.Ю.* К вопросу о соотношении общих и специальных норм на примере правового регулирования особенностей трудовых отношений отдельных категорий работников // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. Материалы межд. научно-практ. конф. / Под общ. ред. Т.А. Сошниковой. М., 2015. С. 99.

⁴ См.: *Алексеева Л.В.* Труд работников лесозаготовок: особенности правового регулирования // Кадровик. 2019. № 7. С. 44.

| | |
|-----|----|
| 3.1 | 4 |
| 3.2 | 8 |
| 3.3 | 16 |
| 3.4 | 24 |
| 4 | 36 |

Порядок повышения оплаты труда для подклассов 3.1-3.4 основан на несколько ином принципе. Минимум в 4 % установлен ст. 147 ТК РФ. Повышение предлагается сделать не в минимальном размере, как в ранее действовавших актах, а дифференцировано.

Один из таких актов – Типовое положение, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78, оперировало следующими категориями работ и соответствующими размерами компенсаций:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8, 12 %;
- на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 16, 20, 24 %.

Хотя в ранее действовавших соглашениях по лесопромышленному комплексу доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливались в размере от 15 до 25 % тарифной ставки; с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда от 25 до 50 %, то в ТК РФ следует все же ограничить их размером в установленном в Типовом положении диапазоне – 4-24 %.

В предлагаемом нами варианте имеется не шесть градаций, а четыре (учитывая особенности компенсаций по работам 4 класса). Первые два подкласса вредных условия труда (3.1 и 3.2) можно условно рассматривать как соответствующие первой группе Типового положения (тяжелые и вредные), а вторые два (3.3 и 3.4) второй (т.е. особо тяжелые и особо вредные).

Для работ с тяжелыми и вредными условиями труда предлагается установить повышение в минимальном размере, т.е. разница между 1-2 и 3.1, а также между 3.1 и 3.2 составит 4 %.

Для работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда предлагается установить повышение в удвоенном минимальном размере, т.е. разница между 3.2 и 3.3, а также между 3.3 и 3.4 составит 8 %.

Если говорить непосредственно о содержании раздела X ТК РФ «Охрана труда», то он закрепляет ряд иных гарантий работникам, таких как: бесплатные медицинские осмотры, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда, обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, бесплатная выдача работникам молока и лечебно-профилактического питания, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Рассмотрим далее только те гарантии, которые имеют хоть какую-то специфику их применения в отношении работников лесозаготовок.

Бесплатные медицинские осмотры. Ч. 1 ст. 213 ТК РФ устанавливает общее положение об обязательных предварительных, периодических, а также внеочередных (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинских осмотрах для работников, занятых на работах с вредными условиями труда. В ст. 214 ТК РФ указано, что обязанность проходить такие медосмотры возложена на работника. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

В свою очередь работодатель обязан организовать медосмотр, обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, отстранить от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

В соответствии с Правилами по охране труда от 2 ноября 2015 г. работодатель за свой счет обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Согласно положениям отраслевых соглашений по лесопромышленному комплексу работодатели обязуются обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе. Осмотры производятся в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.

В судах, как правило, не вызывают сложности дела, связанные с невыполнением указанных обязанностей работниками¹ и работодателями². Как показывает судебная практика, санкциями для работников при невыполнении обязанности по прохождению обязательного медицинского осмотра могут быть недопущение к работе и др., вплоть до увольнения, для работодателей взыскание сумм в возмещение морального вреда.

В этой связи, по нашему мнению, следует уточнить положения об обязательности медицинских осмотров, особенно на работах с вредными условиями труда. Поскольку в нынешней ситуации, когда далеко не все рабочие места аттестованы по условиям труда, а действующие списки работ с такими условиями труда не всегда соответствуют изменившимся с момента их принятия реалиям развития производства, точно идентифицировать принадлежность рабочего места к вредным (опасным) не всегда возможно. Оптимальным решением является проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах.

Компромиссным решением, как и многое из того, что было ранее сделано в данной сфере, является приказ Минздравсоцразвития России от 12

¹ См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 16 мая 2013 г. по делу № 33-5441/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Апелляционное определение Кировского областного суда от 18 октября 2012 г. по делу № 33-3395 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

апреля 2011 г. № 302н¹, который содержит перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

В данный перечень включены, в частности, работы, прямо или косвенно относящиеся к лесозаготовительным:

- работы по валке, сплаву, транспортировке, первичной обработке, охране и восстановлению лесов;
- работы в особых географических регионах со значительным удалением мест проведения работ от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь;
- работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции.

Далеко не все лесозаготовительные работы включены в соответствующие списки и идентифицированы как работы с вредными или опасными условиями труда. Между тем, первые два пункта из числа приведенных выше, определяя перечень и географию работ, фактически устанавливают требование об обязательности медосмотров 100 % работающих на лесозаготовках. Кроме того, большинство профессий на лесозаготовках связаны с работой на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции.

Таким образом, необходимо те работы, которые не были идентифицированы как вредные (тяжелые, опасные) указать в соответствующих списках, предварительно произведя специальную оценку условий их труда. Представляется целесообразным эти работы перечислить в

¹ См.: приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/37>.

отдельном приложении к коллективному договору, а также включить в трудовой договор, заключаемый с лицами, работающими во вредных и т.п. условиях труда, обязанность проходить медицинские осмотры. Закрепить данную норму следует в Положении об условиях труда работников лесозаготовок.

При этом, если обязательность прохождения медосмотра очевидна, то невыполнение работодателем требований ст. 212 и 76 ТК РФ следует однозначно трактовать как виновные действия, влекущие негативные для работодателя последствия, что подтверждает и судебная практика.

Так, С.В.М. обратилась в суд с иском к ЗАО «Эворонский ЛПХ» о возмещении морального вреда в связи со смертью кормильца. Причиной смерти ее мужа С.В.Н. стало заболевание поджелудочной железы, а согласно заключению государственного инспектора труда сопутствующей причиной смерти ее мужа является допуск работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. Кроме того, отсутствие дежурного транспорта, связи, ежедневного медицинского осмотра при допуске работника к работе с источником повышенной опасности лишили возможности своевременно оказать помощь больному.

Судом установлено, что при приеме на работу не был проведен медицинский осмотр С.В.Н. На момент возникновения заболевания он находился на рабочем месте. Из заключения судебной медицинской экспертизы следует, что в медицинских документах С.В.Н. сведений о выявлении патологии поджелудочной железы не имеется. Суд указал, что при медицинском осмотре невозможно было обнаружить заболевание С.В.Н. С учетом непредсказуемого течения заболевания даже при абсолютно правильном и своевременном лечении не гарантируется благоприятный исход, оказание медицинской помощи в данной ситуации в условиях верхнего склада было невозможно. Ретроспективный анализ ситуации с учетом выраженности некротического поражения поджелудочной железы в данном случае позволяет считать летальный исход практически

непредотвратимым. В итоге суд не нашел вины работодателя в смерти С.В.Н.¹

По нашему мнению, решение суда незаконно. В первую очередь потому, что суд обратился к анализу обстоятельств, никак не связанных с трудовым законодательством РФ. Могли быть признаки заболевания С.В.Н. обнаружены на медосмотре или нет, мог ли работодатель предотвратить данный исход или он проявил преступную халатность такие обстоятельства могли бы стать предметом исследования в суде по уголовному делу о смерти работника. Трудоправовой аспект здесь только один: у работодателя есть обязанность проведения медосмотра, он ее не выполнил, поэтому виновен и является субъектом возмещения морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Обеспечение работников лесозаготовок средствами индивидуальной и коллективной защиты. В соответствии с ч. 1 ст. 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), если в этом есть необходимость. В противном случае, согласно положениям ст. 219, 220, 379 ТК РФ работник имеет право отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда.

Обеспечение работников лесозаготовок средствами индивидуальной и коллективной защиты в определенной части регулируется межотраслевыми нормами (выдача спецодежды², смывающих, обезвреживающих средств), но имеет выраженную отраслевую специфику в части:

– бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных,

¹ См.: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 21 мая 2014 г. по делу № 33-3006/2014 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // <http://www.pravo.gov.ru>.

лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов, а также целлюлозно-бумажного, гидролизного и лесохимического производств¹;

– бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам деревообрабатывающих производств².

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя. Они утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (или иного уполномоченного работниками представительного органа). Указанные перечень и список формируются с учетом особенностей технологического процесса и организации труда, применяемых работодателем сырья и материалов, а также на основании Типовых норм и в соответствии с результатами оценки условий труда³.

Таким образом, обеспечение работников лесозаготовок средствами индивидуальной защиты осуществляется с учетом особенностей технологического процесса и организации труда, а учет таких особенностей осуществляется в процессе специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда по прошествии времени будет проведена на 100 % рабочих мест и тогда положения типовых отраслевых норм могут войти в противоречие с ее результатами.

¹ См.: постановление Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 8.

² См.: постановление Минтруда России от 8 декабря 1997 г. № 61 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 8.

³ См.: *Сомов А.* Охрана труда: работаем по новым правилам // ЭЖ-Юрист. 2011. № 29. С. 12-13.

В качестве иллюстрации можно рассмотреть одно из положений Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов, утвержденных постановлением Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68¹.

В данном документе для машиниста трелевочной машины предусмотрена выдача костюма хлопчатобумажного с водоотталкивающей пропиткой; сапог кирзовых с защитным подноском; рукавиц комбинированных; комплекта одежды «Лес» (куртка, брюки из сукна шинельного), валенок.

Если вспомнить то, что было сказано выше об условиях работы на современных лесозаготовительных и трелевочных машинах (харвестерах и форвардерах), то вряд ли все перечисленное окажется необходимым оператору форвардера ровно в той же степени, что и, например, машинисту трелевочного трактора ТДТ-55, выпускавшегося с 1966 по 2003 гг., и до сих пор используемого на лесозаготовках.

В то же время, «тотальное» проведение специальной оценки условий труда вряд ли вовсе отменит необходимость нормирования выдачи средств защиты, хотя детальная идентификация вредных факторов на каждом рабочем месте позволит более точно определять потребность в тех или иных СИЗ.

Представляется, что следует поддержать предлагаемые в литературе мероприятия по совершенствованию типовых норм путем: 1) дополнения новыми профессиями; 2) дополнения производствами и профессиями, не включенными ранее; 3) исключения профессий, не существующих в отрасли².

¹ Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 8.

² См.: *Феоктистова Е.В.* Указ.соч. С. 145.

Кроме того, необходимо выработать единый подход к определению норм выдачи средств защиты с учетом результатов специальной оценки условий труда, который должны разработать специалисты по охране труда. Такой подход применяется, в частности, в нормировании выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств¹:

– подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

– до получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

Однако другие нормативные акты (причем, прямо относящиеся к регулированию обеспечения средствами защиты работников лесозаготовок²) не решают должным образом этот вопрос, поэтому необходим единый подход и к нормированию выдачи средств защиты с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников лесозаготовок. Согласно ч. 1 ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой

¹ См.: приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

² См.: постановление Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68.

помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Все эти нормы содержатся в отраслевых правилах по охране труда. По нашему мнению, применение установленных норм санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников лесозаготовок следует увязать с результатами специальной оценки условий труда на конкретном рабочем месте. В частности, в данных Правилах следует закрепить положение о возможности внесения предложений о дополнениях и изменениях норм санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

Заключение

По результатам проведенного в диссертационной работе комплексного исследования истории правового регулирования труда на лесозаготовках, охватывающего широкие хронологические рамки, можно предложить следующую периодизацию развития правового регулирования труда на лесозаготовительных работах:

1) до середины XIX в. – формирование предпосылок возникновения трудового законодательства;

2) середина XIX - начало XX вв. – формирование основного массива актов трудового законодательства, становление традиций российской науки трудового права;

3) начало XX вв. - конец XX вв. – советский период, когда отраслевая дифференциация правового регулирования труда в лесной промышленности стала окончательно сформировавшимся явлением;

4) конец XX вв. настоящее время – современный период, характеризующийся нарастающими признаками унификации правового регулирования труда (в части труда в отраслях экономики).

В период до 1917 г. правовое регулирование труда на лесозаготовках существенно отличалось от регулирования труда других работников лесной промышленности. При этом можно выделить три группы таких работников в зависимости от специфики правовых норм, регулирующих их труд:

– регулирование труда работников деревообрабатывающих заводов и фабрик общими нормами фабричного законодательства;

– регулирование труда работников, занятых на лесозаготовках, преимущественно нормами обычного права;

– регулирование труда работников, занятых в кустарных производствах, связанных с обработкой дерева, нормами гражданского права.

В советский период эти три сферы правового регулирования труда в лесной промышленности по существу соединились в одну, т.к. трудящиеся, независимо от предприятия, организации, в которых они работали, получили одинаковые права с работниками любых иных отраслей народного хозяйства СССР. Хотя еще достаточно длительное время сохранялись существенные различия в условиях труда рабочих на лесозаготовках, работников деревообрабатывающих заводов/фабрик и членов производственных кооперативов («кустарей»).

В работе рассмотрена отраслевая дифференциация правового регулирования труда, которая определена как нормативное закрепление особенностей правового регулирования труда в связи со спецификой условий труда, характерных для профилирующих профессий того или иного вида экономической деятельности в связи со сложившимися экономическими и управленческими отношениями, а также значением данного вида экономической деятельности.

Нами выделены следующие основания внутриотраслевой дифференциации, применительно к лесозаготовительным работам:

- условия труда, характерные для работников профилирующих (в соответствии с ЕТКС) профессий лесозаготовок, определяемые по результатам специальной оценки условий труда;
- организационные и технологические особенности, свойственные организации труда на лесозаготовительных работах;
- значимость закрепления трудовых ресурсов лесозаготовительных предприятий.

Значение условий труда как основания дифференциации является определяющим. Среди объективных оснований дифференциации именно различия, связанные с условиями труда, образуют наибольшую массу соответствующих последствий предоставления работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, гарантий и компенсаций.

Однако в данном случае есть некоторые противоречия в вопросе о признании данного основания дифференциации правового регулирования труда основанием отраслевой дифференциации. С одной стороны, в настоящее время, в связи с введением специальной оценки условий труда и окончательной отменой рано или поздно всяческих «списков», утрачивается какая бы то ни было отраслевая специфика предоставления гарантий и компенсаций.

С другой стороны, учитывая положения законодательства РФ о специальной оценке условий труда об аналогичных рабочих местах, мы все же можем сделать вывод о том, что уровень профессии в оценке условий труда по-прежнему являются определяющим и, следовательно, вывод о том, что условия труда работников профилирующих профессий данного вида экономической деятельности, как и ранее, будут фактором, формирующим рассматриваемое основание отраслевой дифференциации.

Еще один аспект – специальная оценка, хотя и осуществляется на уровне конкретного рабочего места (или группы аналогичных рабочих мест), не приводит к индивидуализации правового регулирования труда. Поскольку физически невозможно разработать санитарные правила и нормы для каждого рабочего места, постольку значимым уровнем для осуществления нормативного регулирования была и остается профессия.

Наконец, ключевым актом регулирования предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда, все же может стать отраслевое соглашение (хотя нам представляется важным, чтобы это был нормативный акт), что придаст данному основанию сугубо отраслевой характер.

Действие фактора значимости закрепления трудовых ресурсов в отрасли существенно сузилось после того, как фактически прекратили действие нормативные акты о выплате вознаграждения за выслугу лет работникам лесной промышленности, а также с признанием Верховным судом РФ недействующими норм о дополнительном отпуске для работников лесозаготовок.

В настоящее время данный фактор отраслевой дифференциации является актуальным только в плане наличия ряда норм (о присвоении знака «Почетный работник лесной промышленности», о выдаче дров работникам лесозаготовок, о приоритетном поступлении детей работников лесной промышленности в профильные средние учебные заведения), напрямую не относящихся к рассматриваемым в настоящей работе вопросам (содержание трудового договора, рабочее время и время отдыха и др.).

Организационные и технологические особенности лесозаготовительного производства являются значимым основанием отраслевой дифференциации. Трудовые отношения в лесозаготовительном производстве, исторически обособленные, меняют со временем свое содержание, но имеют по-прежнему существенную специфику, требуя, соответственно, дифференцированного регулирования труда на лесозаготовительных работах.

Следует отметить, что в настоящее время государство существенно уменьшает свое влияние на регулирование трудовых отношений, отдавая решение многих важных вопросов на уровень отраслевых соглашений, коллективных договоров и даже трудовых договоров. Это, фактически, отказ от осуществления государством своей прямой обязанности нормативно-правового регулирования трудовых отношений.

В такой ситуации возможны 2 пути: либо кардинальное повышение правового качества отраслевых соглашений либо «возвращение» нормативных актов в правовое поле регулирования трудовых отношений. По нашему мнению, более продуктивен второй путь, поэтому нами обосновывается необходимость принятия Положения об условиях труда работников лесозаготовок, утверждаемого Правительством РФ, регулирующего содержание, порядок заключения и изменения трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок и ряд других вопросов.

Сейчас продолжает действовать ряд нормативных актов, регулирующих различные аспекты трудовых отношений работников лесозаготовок, но они не учитывают современное состояние дел в лесозаготовительном производстве. Ряд нормативных актов, официально не отмененных, являются фактически не действующими в связи с изменением общественных отношений. Значительный массив нормативных актов, принятых до вступления в силу ТК РФ, действует в части, не противоречащей Кодексу, т.е. в правоприменительной практике имеется простор для толкования соответствующих норм.

При этом даже судьи Верховного суда РФ не вполне уверены в том, какие из нормативных правовых актов СССР могут применяться. Поэтому необходимость принятия нового Положения об условиях труда работников лесозаготовок представляется очевидной.

В этом случае, если такой акт будет принят в предлагаемой нами редакции, будем наблюдать существенное усиление значимости отраслевой дифференциации правового регулирования труда на лесозаготовительных работах.

В работе сформулирован ряд предложений по совершенствованию правового регулирования труда на лесозаготовительных работах.

Кроме предложенной схемы регулирования предоставления компенсаций работникам лесозаготовок, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в проекте Положения об условиях труда работников лесозаготовок), в диссертации разрабатывались следующие правовые проблемы совершенствования нормативной базы регулирования труда работников лесозаготовок, по которым имеются соответствующие предложения:

- о трудовой функции работника лесозаготовок как совокупности его трудовых прав и обязанностей, отражающих систему рабочих операций, обусловленных его местом в едином технологическом процессе лесозаготовок и квалификацией, определяющих содержание и объем

поручаемых ему работодателем (или его представителем) работ. Соответствующие положения нормативных актов советского периода переосмыслены применительно к действующему законодательству;

- об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

- для лесозаготовительных работ актуален вопрос обновления наименований профессий (специальностей, квалификаций, должностей, работ) в связи с продолжающейся модернизацией лесозаготовительных предприятий. В данной ситуации установления соответствия наименования профессии, специальности, квалификации, должности или конкретного вида поручаемой работнику работы формулировкам нормативных правовых актов, предоставляющих компенсации и льготы либо налагающих ограничения, не требуется в случае, когда по результатам специальной оценки условий труда осуществлена идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, установлен класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте. Предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

- о составе рабочего времени работников лесозаготовок;

- об особенностях суммированного учета рабочего времени работников лесозаготовок;

- о регулировании специальных перерывов для работников лесозаготовок;

- о возобновлении предоставления работникам лесозаготовок, занятым на отдельных профессиях или должностях, наряду с ежегодным отпуском продолжительностью 28 календарных дней дополнительного отпуска продолжительностью 28 календарных дней после каждых 3 лет непрерывной работы и др.

Положение об условиях труда работников лесозаготовок (проект)

Условия труда работников лесозаготовок регулируются общими нормами трудового законодательства с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

Лесозаготовки (лесозаготовительные работы) – вид экономической деятельности, включающий следующие работы: заготовка и первичная переработка лесоматериалов хвойных и лиственных пород; валка леса; раскряжевка хлыстов на сортименты; заготовка сортиментов; заготовка деревьев с кроной; производство топливной древесины.

1. Особенности заключения трудового договора с работниками лесозаготовок.

1.1. Трудовая функция работника лесозаготовок – это совокупность его трудовых прав и обязанностей, отражающих систему рабочих операций, обусловленных его местом в едином технологическом процессе лесозаготовок и квалификацией, определяющих содержание и объем поручаемых ему работодателем (или его представителем) работ. Трудовая функция должна быть закреплена в трудовом договоре с указанием наименования одной профессии, специальности, квалификации, должности; сочетания нескольких профессий, специальностей, квалификаций, должностей либо конкретного вида поручаемой работнику работы.

1.1.1. При закреплении в трудовом договоре трудовой функции как сочетания нескольких профессий, специальностей, квалификаций, должностей либо конкретных видов поручаемой работнику работы, должна быть выделена основная профессия (специальность, квалификация, должность, работа) и дополнительные, с учетом его квалификации (наличии смежной или другой профессии).

1.1.2. Перечень дополнительных профессий (специальностей, квалификаций, должностей, работ) для каждого работника должен включать не более трех родственных, смежных профессий (специальностей, квалификаций, должностей, работ) применительно к основной профессии работника, при письменном согласии работника.

1.1.3. Квалификационная категория дополнительных профессий (специальностей, квалификаций, должностей, работ) должна соответствовать основной, с разницей не более чем в два тарифных разряда в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками.

1.1.4. Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу запрещается.

1.2. Действие пункта 1.1. настоящего Положения распространяется на работников, занятых на лесозаготовительных работах, независимо от отраслевой принадлежности, и применяется в случае, если по условиям производства отсутствует возможность выполнения работ по основной профессии.

1.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

К изменениям технологических условий труда следует относить изменение методов (технологии), процесса, режимов изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг); введение в строй принципиально нового оборудования, влияющего на изменение методов (процесса, режимов) изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), которые приводят к существенному изменению системы рабочих движений, приемов, операций, выполняемых работником.

К изменениям организационного характера следует относить мероприятия по созданию, реорганизации, ликвидации подразделений предприятия (учреждения, организации); совершенствованию

организационных условий управления производственным процессом, которые приводят к существенному изменению системы рабочих движений, приемов, операций, выполняемых работником.

1.4. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям предусматривается предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

1.4.1. В случае отсутствия наименования профессии, специальности, квалификации, должности работника в упомянутых квалификационных справочниках следует указывать их наименование в соответствии с положениями профессиональных стандартов, формулировки которых должны позволять идентифицировать профессии, специальности, квалификации, должности работника, закрепленные в профессиональных стандартах в соответствии с нормативными правовыми актами, предоставляющими компенсации и льготы либо содержащими ограничения.

1.4.2. В случае отсутствия наименования конкретного вида поручаемой работнику работы в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также в профессиональных стандартах, работодатель вправе самостоятельно утверждать квалификационные требования и перечень рабочих операций, отражающих содержание данной работы, формулировки которых должны позволять идентифицировать данную работу в соответствии с нормативными правовыми актами, предоставляющими компенсации и льготы либо налагающими ограничения.

1.5. Установление соответствия наименования профессии, специальности, квалификации, должности или конкретного вида поручаемой работнику работы формулировкам нормативных правовых актов, предоставляющих компенсации и льготы либо налагающих ограничения, не требуется в случае, когда по результатам специальной оценки условий труда осуществлена идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, установлен класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте. Предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.6. Обязательным является включение в трудовой договор условия об оплате труда, с перечислением всех доплат и надбавок, полагающихся работнику по данной профессии, специальности, квалификации, должности, порученной работе.

Работникам лесозаготовок устанавливаются:

1.6.1. Вознаграждение за выслугу лет в размерах не ниже утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 г. № 352/23-54.

1.6.2. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

1.6.3. Доплата за высокое профессиональное мастерство устанавливается в размере до 25 % тарифной ставки.

Оценка профессионального мастерства производится один раз в квартал в соответствии со следующими показателями:

- освоение двух и более смежных профессий, специальностей, работ;
- освоение передовой лесосечной техники и инструментария;
- передача профессионального опыта (руководство одним и более стажерами в течение оценочного периода);

- высокая культура труда (отсутствие нарушений технологической дисциплины, выпуск качественной продукции, отсутствие дисциплинарных взысканий в связи с употреблением спиртных напитков, прогулами и др.);

- выполнение отдельных ответственных поручений руководства предприятия.

1.6.4. Надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей: 1 класс – до 50 %; 2 класс – до 25 % тарифной ставки.

1.6.5. Другие доплаты и надбавки, условия и порядок выплаты которых определяются отраслевым соглашением, коллективным договором, трудовым договором.

2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников лесозаготовок.

2.1. На предприятиях лесозаготовительного комплекса в период производства работ по заготовке леса устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность ежедневной работы при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем – 7 часов, в предвыходные дни – 5 часов, в предпраздничные дни – 6 часов.

2.1.1. Для работников лесозаготовок может также устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, при продолжительности ежедневной работы, не превышающей 8 часов.

2.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

2.2. В состав рабочего времени работников включаются:

1) время на подготовительно-заключительные работы (подготовка рабочего места, техники, машин и приспособлений, необходимых для работы, к работе, уборка рабочего места);

2) время проведения инструктажей по охране труда, проверок знаний требований охраны труда;

3) время на осмотр и обеспечение технического состояния техники, машин и приспособлений, обеспечивающих выполнение процессов лесозаготовки, в течение рабочего дня;

4) время специальных перерывов для обогрева (охлаждения);

5) время иных специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда;

6) время ожидания подготовки (расчистки) участка леса (при наличии необходимости).

2.3. В тех случаях, когда в связи с организационными и (или) технологическими особенностями лесозаготовительной деятельности не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается установление суммированного учета, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период (от 1 до 3 месяцев) не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

2.3.1. При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего дня (смены) может увеличиваться, но не более чем до 10 часов, с соответствующим сокращением рабочего времени в другое время учетного периода. При этом в течение учетного периода может быть установлено нескольких смен меньшей продолжительности (6 или 5 часов).

2.3.2. При невозможности сокращения продолжительности рабочего дня за переработанное время в связи с организационными и (или) технологическими особенностями производства работникам предоставляются дополнительные дни отдыха из расчета один день отдыха за каждые 7 часов переработки.

2.4. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам и к работе в выходные и праздничные дни с учетом мнения представительного органа работников. При суммированном

учете рабочего времени продолжительность рабочего дня (смены) и сверхурочной работы включительно не должна превышать 12 часов для работников, занятых на тяжелых работах, и 14 часов – для остальных работников.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.5. Видами времени отдыха работников лесной промышленности являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

2.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв (перерывы) для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

2.6.1. В случаях, когда по условиям работы предоставление работнику перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

2.7. На отдельных видах работ в организациях лесной промышленности предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

2.7.2. Время предоставления перерывов для обогрева, их число и конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Для работников лесозаготовительного производства возможно установление перерывов для обогрева и отдыха по соглашению между работником и работодателем с учетом сложившихся погодных условий на лесозаготовительном участке. Аналогичные перерывы для охлаждения предоставляются в тех случаях, когда работа производится на открытом воздухе в жаркое время в летний период.

2.7. Работникам лесозаготовок предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 28 календарных дней после каждых 3 лет непрерывной работы.

Перечень таких профессий и должностей распространяется на работников, занятых в едином технологическом процессе лесозаготовок лесозаготовительных предприятий, постоянно действующих лесозаготовительных участков независимо от ведомственной принадлежности, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. № 273 «Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда».

2.7.1. В стаж работы, дающий право на получение ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней и дополнительного отпуска той же продолжительности после каждых 3 лет непрерывной работы, включается время занятости по профессиям и в должностях, указанных в Списке, включая время оплачиваемых отпусков, дней болезни, а также время, в

течение которого за работниками в соответствии с действующим законодательством сохранялась полностью или частично заработная плата, если этим периодам непосредственно предшествовала соответствующая работа по профессиям и в должностях, указанных в Списке.

2.7.2. Денежная компенсация за дополнительный отпуск, предоставляемый за каждые 3 года непрерывной работы, выплачивается при увольнении (независимо от причин увольнения) только тем рабочим и служащим, которые проработали полностью 3 года на работах, по профессиям и в должностях, указанных в Списке.

2.7.3. Работникам лесозаготовок, пользующимся правом на получение ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней и дополнительного отпуска той же продолжительности после каждых 3 лет непрерывной работы, предоставляются, кроме этих отпусков, другие виды дополнительных отпусков в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

2.7.3. Порядок предоставления основного и дополнительных отпусков устанавливается коллективным договором.

2.8. Действие пункта 2 настоящего Положения распространяется на работников лесозаготовок, независимо от отраслевой принадлежности.

3. Особенности правового регулирования труда работников лесозаготовок, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1. Условия труда – совокупность факторов производственной среды (микrokлиматические условия, вредные вещества в производственной зоне, шум, излучения и т.п.) и трудового процесса (напряженность, физические нагрузки, опасные технологические операции и др.).

3.1.1. Вредные условия труда условия труда, в которых присутствуют вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, идентифицированные в процессе исследований (испытаний) и измерений при проведении специальной оценки условий труда, и при

которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

3.2. В случае отнесения рабочего места работника лесозаготовок по результатам специальной оценки условий труда к числу рабочих мест с допустимыми условиями труда (2 класс), работнику предоставляются (при необходимости) индивидуальные или коллективные средства защиты и другие гарантии (бесплатные медицинские осмотры, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание и др.) для предотвращения либо уменьшения воздействия выявленных вредных веществ в соответствии с установленными нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

3.3. В случае отнесения рабочего места работника лесной промышленности по результатам специальной оценки условий труда к числу рабочих мест с вредными условиями труда (3 класс), работнику предоставляются (при необходимости) индивидуальные или коллективные средства защиты и другие гарантии (обязательные бесплатные медицинские осмотры, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание и др.) для предотвращения либо уменьшения воздействия выявленных вредных веществ в соответствии с установленными нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а также установленные законодательством о труде компенсации.

3.3.1. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Размер компенсаций, соответствующих установленному подклассу условий труда, устанавливается в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

3.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по

результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

3.3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

3.4. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда:

| Класс условий труда | Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю) | Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней) | Повышение оплаты труда (% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с безопасными условиями труда) |
|---------------------|---|---|--|
| 3.1 | 36 | 7 | 4 |
| 3.2 | 32 | 14 | 8 |
| 3.3 | 28 | 21 | 16 |
| 3.4 | 24 | 28 | 24 |

3.5. Работа в опасных условиях труда (4 класс) не допускается, за исключением случаев катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и любых других исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.5.1. Для четвертого класса условий труда устанавливается специальный режим сокращения рабочего времени. При этом работа должна проводиться с помощью соответствующих средств индивидуальной защиты и при соблюдении режимов, регламентированных для таких работ. Продолжительность работ в опасных условиях труда в соответствии с гигиеническими режимами, регламентированными для таких работ, должна быть либо минимальной, либо ограничена достижением цели такой деятельности (например, ликвидация аварии).

3.5.2. Исчисление размеров ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на рабочих местах, относящиеся к 4 классу условий труда, осуществляется на основе суммированного учета рабочего времени, проведенного работником на таких рабочих местах. При этом предоставляется один день отпуска за полные шесть часов работы в опасных условиях труда.

3.5.3. Работа в опасных условиях труда оплачивается за первый час работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника время работы в опасных условиях вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в т.ч. путем присоединения дней отдыха к ежегодному дополнительному оплачиваемому отпуску, число которых определяется по правилам исчисления размеров ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска при работе в опасных условиях труда.

Библиографический список

1. Список нормативных правовых актов

1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации. Принята на Всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 9. Ст. 851.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2001. № 52 (1 ч.). Ст. 4920.
4. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СРФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991.
5. Постановление Правительства РФ от 24 апреля 1992 г. № 273 «Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда» // Документ официально опубликован не был // СПС «Консультант плюс».
6. Постановление Правительства РФ от 25 декабря 1992 г. № 1021 «Об утверждении Положения о Федеральной службе лесного хозяйства России» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».
7. Постановление Правительства РФ от 26 августа 1996 г. № 1004 «Об утверждении Положения о Государственном комитете Российской Федерации по лесной, целлюлозно-бумажной и деревообрабатывающей промышленности» // СЗ РФ. 1996. № 37. Ст. 4291.
8. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.
9. Распоряжение Правительства РФ от 1 ноября 2002 г. № 1540-р «Об основных направлениях развития лесной промышленности» // СЗ РФ. 2002. № 45. Ст. 4526.
10. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // СЗ РФ. 2008. № 48. Ст. 5618.
11. Распоряжение Правительства РФ от 20 сентября 2018 г. № 1989-р «Об утверждении Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года» // СЗ РФ. 2018. № 40. Ст. 6147.
12. Отраслевые особенности состава затрат, включаемых в себестоимость продукции на предприятиях лесопромышленного комплекса.

Утв. Минэкономики РФ 19 октября 1994 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

13. Правила по охране труда в целлюлозно-бумажной и лесохимической промышленности. ПОТ РО 00-97. Утв. Госкомлеспромом РФ 6 июня 1997 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

14. Общие требования по охране труда для работников, занятых на лесосечных и лесокультурных работах. Утв. Минтрудом России 11 мая 2004 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

15. МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в не отапливаемых помещениях. Методические рекомендации. Утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г. // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2006. № 4.

16. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1). Утв. приказом Ростехрегулирования от 22 ноября 2007 г. № 329-ст. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

17. МР 2.2.9.2311-07. 2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды. Профилактика стрессового состояния работников при различных видах профессиональной деятельности. Методические рекомендации. Утв. Главным государственным санитарным врачом РФ от 18 декабря 2007 г. // Библиотека инженера по охране труда. 2012. №№ 11, 12.

18. Приказ Минпромторга РФ от 27 июня 2008 г. № 8 «О ведомственных знаках отличия в труде Министерства промышленности и торговли Российской Федерации» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

19. Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. приказом Минпромторга РФ № 248, Минсельхоза РФ № 482 от 31 октября 2008 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

20. Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 28 окт. 2011.

21. Письмо Роструда от 11 апреля 2012 г. № ПГ/2181-6-1 «О применении трудового законодательства в случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, а также при предоставлении работникам в течение рабочего времени специальных перерывов» // Официальные документы в образовании. 2012. № 23.

22. Разъяснения о порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870: Информация Минтруда России от 1 октября 2012 г. // Библиотека инженера по охране труда. 2012. № 11.

23. Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 835н «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

1.2. Нормативные правовые акты РСФСР, СССР (утратившие силу)

24. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. // СУ РСФСР. 1917. № 87-88. Ст. 905.

25. Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

26. Декрет СНК РСФСР от 31 января 1918 г. «О Биржах Труда» // СУ РСФСР. 1918. № 21. Ст. 319.

27. Декрет СНК РСФСР от 2 июля 1918 «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» // СУ РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.

28. Постановление НКТ РСФСР от 16 августа 1918 «О еженедельном непрерывном 42-часовом отдыхе» // СУ РСФСР. 1918. № 66. Ст. 719.

29. Постановление НКТ РСФСР от 3 июля 1919 г. «О применении труда малолетних» // СУ РСФСР. 1919. № 34. Ст. 338.

30. Постановление НКТ РСФСР от 4 октября 1919 г. «О ночной работе женщин» // СУ РСФСР. 1919. № 48. Ст. 470.

31. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах» // СЗ СССР. 1926. № 40. Ст. 290.

32. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 14 января 1927 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» // СЗ СССР. 1927. № 9. Ст. 80.

33. Постановление ЦИК и СНК СССР 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах» // СЗ СССР. 1927. № 62. Ст. 627.

34. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1928 г. «О трудовых артелях» // СУ РСФСР. 1928. № 27. Ст. 195.

35. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 11 июня 1928 г. «Об утверждении Положения о промысловой кооперации» // СУ РСФСР. 1928. № 86. Ст. 567.

36. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 15 апреля 1929 г. «О лесопромышленных кооперативных товариществах (артелях) и их союзах» // СУ РСФСР. 1929. № 34. Ст. 347.

37. Постановление СНК РСФСР от 25 февраля 1930 «О сосредоточении в ВСНХ РСФСР управления, регулирования и планирования всего лесного хозяйства и лесной промышленности РСФСР» // СУ РСФСР. 1930. № 9. Ст. 108.

38. Постановление ЦИК и СНК СССР от 3 октября 1930 года «Об организации лесной промышленности и лесного хозяйства Союза ССР» // СЗ СССР. 1930. № 45. Ст. 465.

39. Постановление ЦИК СССР № 60, СНК СССР № 307 от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве» // СЗ СССР. 1933. № 18. Ст. 100.

40. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 15 февраля 1931 г. «О реорганизации трудовых артелей» // СУ РСФСР. 1931. № 9. Ст. 115.

41. Постановление НКТ СССР от 20 сентября 1931 г. «Об организации труда на лесозаготовках» // Известия НКТ СССР. 1931. № 30.

42. Постановление ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. «О продолжительности рабочего времени и об отпусках для работников лесной промышленности и лесного хозяйства» // Бюллетень ВЦСПС. 1934. № 1-2.

43. Постановление СНК СССР от 16 февраля 1937 г. «О взаимоотношениях лесозаготовительных организаций с колхозами» // СЗ СССР. 1937. № 15. Ст. 46.

44. Постановление СНК СССР от 21 июля 1938 г. «Об упорядочении дела набора рабочей силы из колхозов» // СП СССР. 1938. № 34. Ст. 208.

45. Постановление Экономсовета при СНК СССР 23 сентября 1938 г. «О типовых трудовых договорах с колхозниками по набору рабочих» // СП СССР. 1938. № 52. Ст. 298.

46. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости ВС СССР. 1940. № 20.

47. Постановление СНК СССР 26 июня 1940 г. «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 8-часовой рабочий день» // СП СССР. 1940. № 16. Ст. 386.

48. Постановление СНК СССР от 3 июля 1940 г. № 1140 «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 7-дневную рабочую неделю для рабочих и служащих, имевших 8-часовой рабочий день» // СП СССР. 1940. № 18. Ст. 437.

49. Постановление Президиума Всекопромлессоюза, утв. СНК СССР 22 июля 1940 г. «О порядке применения на предприятиях лесопромышленной кооперации Указа Президиума Верховного Совета Союза ССР от 26 июня 1940 г.» // СП СССР. 1940. № 20. Ст. 486.

50. Постановление СНК СССР 18 января 1941 г. «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих

государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений» // СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

51. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.

52. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30 июня 1945 г. «Об отпусках рабочим и служащим» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 37.

53. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий» // Ведомости ВС СССР. 1942. № 2.

54. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 1 августа 1945 г. «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 51.

55. Постановление Совмина СССР от 3 сентября 1948 г. № 3320 «О мероприятиях по подготовке кадров инженерно-технических и руководящих работников и мастеров для Министерства лесной и бумажной промышленности СССР» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

56. Распоряжение Совмина СССР от 6 августа 1949 г. № 12411р «Об утверждении Инструкции о порядке направления на работу и учета государственных трудовых резервов» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

57. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 июля 1951 г. «О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного и общественного воздействия» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

58. Постановление Совмина СССР, ЦК КПСС от 7 октября 1953 г. № 2570 «О ликвидации отставания лесозаготовительной промышленности» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

59. Приказ Минздрава СССР от 12 декабря 1953 г. № 958 «Об улучшении медицинского обслуживания рабочих, ИТР и служащих лесозаготовительной промышленности» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

60. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 21 июля 1966 г. № 582 «О повышении материальной заинтересованности работников предприятий лесной промышленности, расположенных в многолесных районах, в увеличении объема лесозаготовок» // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 292.

61. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 2 августа 1966 г. № 605 «О развитии лесозаготовительной промышленности в 1966-1970 годах» // Свод законов СССР. 1990. Т. 4. С. 370.

62. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 17 июля 1969 г. № 573 «Об улучшении организации работы лесной и деревообрабатывающей промышленности» // Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 419.

63. Закон СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

64. Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

65. Общесоюзный классификатор «Отрасли народного хозяйства» (ОКОНХ). Утв. Госкомстатом СССР, Госпланом СССР, Госстандартом СССР 1 января 1976 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

66. Инструкция о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

67. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. № 1044-X «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» // Ведомости ВС СССР. 1979. № 47. Ст. 785.

68. Постановление Совмина СССР от 13 ноября 1979 г. № 1014 «Об утверждении Положения об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 500.

69. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. № 330/П-12 «Об утверждении нормативных актов, регулирующих условия труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. № 12.

70. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 г. № 352/23-54 «О порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий и производственных объединений (комбинатов) лесной промышленности, предприятий и производственных объединений лесного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 4.

71. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. № 375/22-61 «Об утверждении Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда в производственных объединениях и на предприятиях лесной, целлюлозно-бумажной, деревообрабатывающей промышленности, лесного хозяйства, и Перечня должностей руководителей, специалистов и служащих производственных объединений и предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства, занятых на работах по защите леса от вредителей и

болезней, а также от сорняков и нежелательной древесной и травяной растительности, которым должностные оклады повышаются до 12 процентов» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 6.

72. Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда. Утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 2.

1.3. Нормативные правовые акты периода Российской империи

73. Указ Петра I от 30 марта 1701 г. «О нерасчистке лесов под пашню и сенные покосы за 30 верст от рек, удобных к сгонке лесу» // ПСЗ РИ. Собрание первое. 1830. Т. 4. Ст. 1845.

74. Указ Петра I от 19 ноября 1703 г. «Об описи лесов во всех городах и уездах, от больших рек в сторону по 50, а от малых по 20 верст» // ПСЗ РИ. Собрание первое. 1830. Т. 4. Ст. 1950.

75. Указ Петра I от 17 июня 1719 г. «О воспрещении рубки годного на кораблестроение леса, об охранении оного и о наказаниях за недозволенную порубку лесов» // ПСЗ РИ. Собрание первое. 1830. Т. 5. Ст. 3391.

76. Инструкция Обер-Вальдмейстеру Глебовскому от 19 июля 1723 г. // ПСЗ РИ. Собрание первое. 1830. Т. 6. Ст. 4060.

77. Акты, собранные в библиотеках и архивах Российской Империи. В. 4-х т. Т. 1. СПб.: Тип. II Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1836. - 551 с.

78. Закон (высочайше утвержденное мнение Государственного совета) от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» // ПСЗ РИ. Собрание второе. 1836. Т. 10. Отделение 1. Ст. 8157.

79. Акты, относящиеся до юридического быта древней России. В 2-х т. Т. 1 / Под ред. Н.В. Калачова. СПб.: Тип. Императорской академии наук, 1857. - 397 с.

80. Устав лесной // СЗ РИ. 1857. Т. VIII. Ч. 1.

81. Свод законов гражданских // СЗ РИ. 1857. Т. X. Ч. 1.

82. Положение об артелях трудовых // СЗ РИ. 1857. Т. X. Ч. 1.

83. Устав о промышленности фабричной и заводской // СЗ РИ. 1857. Т. XI. Ч. 2.

84. Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» // ПСЗ РИ. Собрание третье. 1886. Т. 2. Ст. 931.

85. Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» // ПСЗ РИ. Собрание третье. 1888. Т. 6. Ст. 3769.

86. Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» // ПСЗ РИ. Собрание третье. 1893. Т. 10. Отделение 1. Ст. 6742.

87. Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» // ПСЗ РИ. Собрание третье. 1900. Т. 17. Ст. 14231.

88. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности от 2 июня 1903 г. // ПСЗ РИ. Собрание третье. 1905. Т. 23. Отделение 1. Ст. 23060.

89. Положение о найме на сельские работы // СЗ РИ. 1906. Т. XII. Ч. 2.

90. Устав о промышленном труде // СЗ РИ. 1913. Том XI. Ч. 2.

91. Устав Трудовой лесо-промышленной Артели. Издание Всероссийского Объединения Лесных Союзов Трудовых Артелей «Волста». Томск : Народная тип. № 2, б.г.

1.4. Международные акты и акты иностранных государств

92. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1956 г.) Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

93. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) Ратифицирована Федеральным законом от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ // СЗ РФ. 2001. №50. Ст. 4649.

94. Конвенция МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» (1996 г.). Россия не ратифицировала Конвенцию // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

95. Закон Эстонской Республики о трудовом договоре от 17 декабря 2008 г. // http://www.ti.ee/public/files/TLS_rus_uus.pdf (дата обращения: 12.08.2014).

96. California Labor Code // http://www.leginfo.ca.gov/.html/lab_table_of_contents.html (дата обращения: 12.08.2014).

97. Estatuto de los Trabajadores // <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a08-forma-del-contrato/> (дата обращения: 12.08.2014).

98. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis Geltenden Wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz NachwG) // <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/> (дата обращения: 12.08.2014).

99. Lietuvos Respublika Labour Code, Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002 // <http://www.socmin.lt/index.php?418287030> (дата обращения: 12.08.2014).

100. Nouveau Code du Travail // <http://www.legifrance.gouv.fr/> (дата обращения: 12.08.2014).

1.5. Акты социального партнерства

101. Федеральное отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2006-2008 годы. Заключено 22 ноября 2005 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

102. Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы. Утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», Профсоюзом работников лесных отраслей РФ // Труд и страхование. 2009. № 5-6.

103. Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 годы: утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», Профсоюзом работников лесных отраслей Российской Федерации 23 декабря 2011 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

104. Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2012-2014 годы. Утв. Профсоюзом работников лесных отраслей Российской Федерации, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности, ОАО «Российская топливная компания» 12 января 2012 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

105. Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2015-2017 годы: утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», Профсоюзом работников лесных отраслей Российской Федерации 26 декабря 2014 г. // Солидарность. 19-26 августа 2015 г. № 30.

106. Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2015-2017 годы. Утв. Профсоюзом работников лесных отраслей РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности 19 декабря 2014 г. // Солидарность. 16-23 сентября 2015 г. № 34.

107. Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 годы (утв. Общероссийским отраслевым

объединением работодателей «Союз лесопромышленников и лесозаготовителей России», Общественной организацией «Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской Федерации») // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

108. Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2018-2020 годы (утв. Рослеспрофсоюзом, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности 27 декабря 2017 г.) // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

109. Устав профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации. Утв. на I (учредительном) съезде профсоюза 29 ноября 1990 г. // URL: <http://www.roslesprof.ru/modules/smartsection/item.php?itemid=1> (дата обращения: 12.12.2016).

110. Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Свердловской области на 2013-2016 годы // URL: <http://www.roslesprof.ru/soglasheniya> (дата обращения: 10.12.2016).

111. Областное отраслевое Соглашение по лесопромышленному комплексу Вологодской области на 2016-2019 годы // Красный Север. 2 августа 2016 г.

112. Коллективный договор Закрытого акционерного общества «ШУЯЛЕС» на 2014-2017 годы // Документ официально опубликован не был.

113. Коллективный договор ГАУ РБ «Уфимский лесхоз» на 2016-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

114. Коллективный договор ГАУ РБ «Стерлитамакский лесхоз» на 2016-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

115. Коллективный договор филиала ОАО «Группа «Илим» в г. Коряжме на 2015-2017 годы // Документ официально опубликован не был.

116. Коллективный договор ГКУ РМЭ «Пригородное лесничество» на 2015-2018 годы // Документ официально опубликован не был.

117. Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «ТехноЛес Коми» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

118. Коллективный договор обособленных структурных подразделений Службы лесозаготовки и Цеха лесовосстановления Акционерного Общества «Монди Сыктывкарский ЛПК» на 2016-2019 годы // Документ официально опубликован не был.

119. Коллективный договор Акционерного общества «Кыновской леспромхоз» на 2017 год // Документ официально опубликован не был.

120. Коллективный договор между трудовым коллективом и работодателем ООО «Г офротара» на 2018-2020 годы // Документ официально опубликован не был.

1.6. Материалы судебной практики

121. Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Экономика и жизнь. 2009. № 38.

122. Определение Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О «По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

123. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

124. Решение Верховного Суда РФ от 4 октября 2002 г. № ГКПИ02-710 «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании частично незаконной главы XXVII «Списка № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях», утвержденного Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10» // Сборник решений Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации по вопросам деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации. 2004.

125. Решение Верховного Суда РФ от 4 августа 2010 г. № ГКПИ10-545 «О признании недействующими абзаца второго пункта 5 Положения об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, утв. Постановлением Совмина СССР от 13.11.1979 г. № 1014, пункта 1 Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.10.1980 г. № 330/П-12 «Об утверждении нормативных актов, регулирующих условия труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» в части утверждения Приложения № 1 и Приложения № 1 к Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.10.1980 № 330/П-12» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2010. № 11.

126. Определение Верховного Суда РФ от 1 ноября 2012 г. № АПЛ12-651 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

127. Решение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № АКПИ12-1570 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

128. Решение Суоярвского районного суда Республики Карелия от 28 апреля 2010 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

129. Определение Верховного суда Республики Коми от 7 февраля 2011 г. № 33-635/2011 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

130. Кассационное определение Томского областного суда от 26 апреля 2011 г. по делу № 33-1171/2011 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

131. Кассационное определение Томского областного суда от 31 мая 2011 г. по делу № 33-1620/2011 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

132. Решение Железнодорожного городского суда Курской области от 31 октября 2011 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

133. Определение Самарского областного суда от 21 февраля 2012 г. № 33-1208/2012 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

134. Решение Питкярантского городского суда Республики Карелия от 24 февраля 2012 г. // URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/24011327/> (дата обращения: 13.03.2013).

135. Апелляционное определение Вологодского областного суда от 3 августа 2012 г. № 33-3016/2012 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

136. Апелляционное определение Кировского областного суда от 4 сентября 2012 г. по делу № 33-2609 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

137. Определение Пермского краевого суда от 23 октября 2012 г. по делу № 33-9622/2012 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

138. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 4 февраля 2013 г. по делу № 33-0625/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

139. Решение Слободского районного суда Кировской области от 11 февраля 2013 г. // URL: http://slobodskoy.kir.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=2897 (дата обращения: 10.06.2014).

140. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29 апреля 2013 г. по делу № 33-4109/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

141. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 16 мая 2013 г. по делу № 33-2896/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

142. Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 23 мая 2013 г. по делу № 33-1142/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

143. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 11 июня 2013 г. по делу № 33-2275/13 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

144. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 20 июня 2013 г. по делу № 33-1950/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

145. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 8 июля 2013 г. по делу № 33-3992/2013 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

146. Апелляционное определение Новгородского областного суда от 6 ноября 2013 г. по делу № 2-722/13-33-1902/13 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

147. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. по делу № 33-2036/14 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

148. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 21 мая 2014 г. по делу № 33-3006/2014 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

149. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23 июня 2014 г. по делу № 33-5861/14А-10 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

150. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 6 марта 2015 г. по делу № 33-973/2015 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

151. Решение Лузского районного суда Кировской области от 6 апреля 2015 г. № 2-164/2015 2-175/2015 2-175/2015~2-164/2015 по делу № 2-164/2015 //URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 03.11.2015).

152. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 11 августа 2015 г. № 33-3120/2015 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

153. Апелляционное определение Омского областного суда от 3 февраля 2016 г. по делу № 33-828/2016 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

154. Апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 24 мая 2016 г. № 33-3445/2016 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

155. Решение Шарьинского районного суда Костромской области от 30 мая 2016 г. по делу 2-184/2016 (2-1631/2015) ~ М-1588/2015 // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 11.12.2016).

156. Решение Пинежского районного суда Архангельской области от 3 июня 2016 г. по делу 2-119/2016 ~ М-98/2016 // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 11.12.2016).

157. Решение Вельского районного суда Архангельской области от 14 ноября 2016 г. № 2-1283/2016 2-1283/2016~М-1265/2016 М-1265/2016 по делу № 2-1283/2016. // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 11.12.2016).

158. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 28 ноября 2016 г. № 33-8869/2016 по делу № 33-8869/2016 // URL: <http://sudact.ru> (дата обращения: 11.12.2016).

159. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 7 февраля 2017 г. по делу № 33-1348/2017 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

160. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 16 января 2018 г. № 33-177/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

161. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22 ноября 2018 г. по делу № 33-10176/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

162. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 17 января 2019 г. по делу № 33-312/2019, 33-11648/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

163. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. № 88-520/2020 по делу № 2-362/2019 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

164. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 января 2020 г. № 88-923/2020 по делу № 2-59/2019 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

II. Список литературы

2.1. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

165. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во: тип. МИД СССР, 1948. - 337 с.

166. Безнин М.А. Повинности российского крестьянства в 1930-1960-х годах. Вологда: Вологодский НКЦ ЦЭМИ РАН, 2001. - 141 с.

167. Безобразов В.П. Народное хозяйство России. Т. 2. Приложения. СПб.: Изд. Департамента торговли и мануфактур, 1885. - 457 с.

168. Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: РГ-Пресс, 2015 - 496 с.

169. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л.: АCADEMIA, 1924. 180 с.

170. Владимирский-Буданов М.Ф. Обзор истории русского права. М.: Территория будущего, 2005. - 800 с.

171. Воронцов В.П. Очерки кустарной промышленности в России. СПб.: Тип. В. Киршбаума, 1886. - 233 с.

172. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. - 304 с.

173. Гольмстен А.Х. Учебник русского гражданского судопроизводства. СПб.: Тип. В.С. Балашева, 1885. - 334 с.

174. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Прибой, 1927. - 163 с.

175. Ефименко А.Е. Исследования народной жизни: Обычное право. Вып. 1. М.: Издание В.И. Касперова. 1884. - 382 с.
176. Иванова Н.А. Структура рабочего класса России 1910-1914 гг. М.: Наука, 1987. - 281 с.
177. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. - 368 с.
178. История индустриализации СССР 1926-1941 гг. Документы и материалы. М.: Наука, 1970. - 635 с.
179. Калачов Н.В. Артели в древней и нынешней России. СПб.: Тип. С. Головина, 1864. - 93 с.
180. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. - 136 с.
181. Кафенгауз Л.Б. Эволюция промышленного производства России (последняя треть XIX в. 30-е годы XX в.). М.: Эпифания, 1994. - 848 с.
182. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. - 608 с.
183. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: НОРМА, 2001. - 384 с.
184. Лесной сплав по рекам Ветлуге и Волге // Мир Божий. 1900. Т. 8. отдел 3. - 450 с.
185. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1. М.: Статут, 2009. - 879 с.
186. Нисселович Л.Н. История заводско-фабричного законодательства Российской Империи. В 2-х ч. Ч. 2. СПб.: Скоропечатня А. Мучника, 1884. - 160 с.
187. Овчинников Н.Я. Карело-Мурманское лесное хозяйство и его перспективы в связи с заселением края. М.-Л.: Главнаука, 1928. - 132 с.
188. Пахман С.В. Обычное гражданское право в России. Юридические очерки. СПб.: Тип. Второго отд. Соб. Е.И.В. канцелярии, 1877. - 447 с.
189. Погожев А.В. Учет численности и состава рабочих в России. Материалы по статистике труда. СПб.: Тип. Императорской академии наук, 1906. XXVI, 114. - 224 с.
190. Практические аспекты организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: методические рекомендации / Под ред. Г.З. Файнбурга. Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2012. - 88 с.
191. Прикладные нечеткие системы / Под ред. Т. Тэрано и др.; пер. с японского Ю.Н. Чернышова. М.: Мир, 1993. - 368 с.
192. Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год. СПб.: Тип. В.Ф. Хиршбаума, 1903. XXV. - 161 с.
193. Свод отчетов фабричных инспекторов за 1904 год. СПб.: Тип. В.Ф. Хиршбаума, 1907. XV. - 229 с.
194. Свод отчетов фабричных инспекторов за 1912 год. СПб.: Тип. В.Ф. Хиршбаума, 1913. XCIV. - 324 с.
195. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практ. пособие. М.: Проспект, 2000. - 160 с.

196. Спецсводка № 2 ИНФО ОГПУ о недочетах в ходе лесозаготовок в Севкрае, ВСК, ЗСК, ЛВО, Уралобласти, ИПО, Нижкрае и ДВК по сведениям с 15 ноября по 15 декабря 1930 г. // URL: <http://istmat.info/node/26423> (дата обращения: 12.08.2014).

197. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. - 127 с.

198. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: ТК Велби, Проспект, 2008. - 600 с.

199. Шегельман И.Р. Лесные трансформации (XV-XXI вв.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. - 239 с.

2.2. Диссертации и авторефераты диссертаций

200. Акопова Е.М. Трудовой договор: Становление, развитие и современное состояние: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 2003. - 68 с.

201. Архипова О.А. Трудовая функция работника: правовые вопросы : Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 1999. - 26 с.

202. Ахметзянов Л.М. Гигиеническая и медико-социальная оценка условий трудовой деятельности и обоснование рекомендаций по оздоровлению рабочих лесозаготовительной отрасли: Автореф. дисс. ... д-ра мед. наук. СПб., 1994. - 46 с.

203. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: Дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. - 294 с.

204. Буряк Е.М. Трудовые отношения в первые годы Советской власти: на материалах промышленных районов Урала: Автореф. дисс. ... канд. истор. наук: 07.00.02. Ижевск, 2009. - 23 с.

205. Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2010. - 25 с.

206. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Дисс. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. - 363 с.

207. Губенко М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2003. - 22 с.

208. Гудов А.Б. Организационно-правовые формы охраны труда: трудовая правовая сторона: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2012. - 24 с.

209. Дамбраускас А.П. Особенности правового регулирования труда в лесном хозяйстве: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Вильнюс, 1975. - 16 с.

210. Денисова М.А. Общее и особенное в правовом регулировании труда работников нефтегазовой отрасли: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2003. - 143 с.

211. Дзугкоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2010. - 26 с.

212. Змушко А.Э. Правовое регулирование дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2015. - 26 с.
213. Иванкина Т.В. Общие и специальные вопросы правового регулирования рабочего времени в СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1963. - 19 с.
214. Иванов А.Б. Кодификация советского трудового законодательства в 20-е годы XX века: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2012. - 24 с.
215. Иванова Т.С. Подтверждение заключения трудового договора и его условий: Дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. - 201 с.
216. Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2007. - 27 с.
217. Кряжев Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 1997. - 16 с.
218. Логачев Д.И. Правовое регулирование ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в Российской Федерации: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2016. - 164 с.
219. Лозко В. И. Правовое регулирование заключения трудового договора: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. - 25 с.
220. Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора в судебной практике: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006. - 189 с.
221. Маточкин И.В. Развитие трудовой функции рабочего как правовой категории в условиях интенсификации промышленного производства: По материалам исследований труда рабочих-машиностроителей Ленинграда: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1989. - 16 с.
222. Мельничук М.А. Институционализация волостных судов во второй половине XIX века: историко-правовой анализ: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Краснодар, 2007. - 26 с.
223. Милкина Е.В. Правовое регулирование трудового договора с творческими работниками музыкальных организаций: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. М., 2012. - 146 с.
224. Мирумян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2011. - 171 с.
225. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2013. - 25 с.
226. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2013. - 31 с.
227. Никитина Н.Р. Режим рабочего времени и его виды :правовой аспект: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 23 с.

228. Полетаев Ю.Н. Особенности правового регулирования труда в лесной промышленности: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1978. - 21 с.
229. Попов-Черкасов И.Н. Правовое регулирование труда в лесном хозяйстве СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1958. - 15 с.
230. Потапова Н.Д. Дифференциация в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. - 31 с.
231. Рожников Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 1999. - 160 с.
232. Сабитов А.А. Условия труда: правовой аспект: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Омск, 2011. - 8 с.
233. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. - 62 с.
234. Уржинский К.К. Правовое регулирование трудовой функции рабочих и служащих: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1990. - 20 с.
235. Ухтинский П.В. Право работников на отдых: Перерывы в течение рабочего дня (смены): Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2009. - 25 с.
236. Феоктистова Е.В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности: Дисс.... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. - 210 с.
237. Холина И.А. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2007. - 37 с.
238. Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии): Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. - 27 с.
239. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2004. - 200 с.

2.3. Научные статьи

240. Алексеева Л.В. Труд работников лесозаготовок: особенности правового регулирования // Кадровик. 2019. № 7. С. 41-48.
241. Алексеева Л.В. Развитие правового регулирования труда на лесозаготовительных работах после 1917г. // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3. С. 281-285.
242. Алексеева Л.В. Сокращение рабочего времени работникам лесозаготовок, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда // Черные дыры в Российском законодательстве. 2017. № 3. С. 52-54.

243. Алексеева Л.В. Дополнительные отпуска работникам лесозаготовок // Черные дыры в Российском законодательстве. 2017. № 4. С. 55-60.
244. Алексеева Л.В. Порядок заключения трудового договора с работниками лесной промышленности // Труд и социальные отношения. 2014. № 1. С. 120-127.
245. Алексеева Л.В. Особенности регулирования рабочего времени работников лесной промышленности // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 102-109.
246. Алексеева Л.В. Становление законодательства о труде лесозаготовительной отрасли в дореволюционный период // Вестник Санкт-Петербургского Университета. Сер. 14. 2014. № 3. С. 5-24.
247. Алексеева Л.В. Отраслевая дифференциация в трудовом праве // Труд и социальные отношения. 2013. № 8. С. 136-142.
248. Аленина И.В. Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2007. № 1 (10). С. 112-119.
249. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. Вып. 1. 2001. С. 96-105.
250. Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2007. № 2. С. 73-81.
251. Байрамкулов М.М. Основания возникновения трудовых отношений // Отечественная юриспруденция. 2017. Т. 1. № 5 (19). С. 72-74.
252. Бегичев Б.К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве: к проектам КЗоТ союзных республик // Правоведение. 1961. № 1. С. 38-49.
253. Белякин В.Г. Досрочная пенсия работникам, занятым лесозаготовительными работами // Справочник кадровика. 2007. № 7. С. 106-116.
254. Бикметов Р.И. Изменение подходов в оценке условий труда // Трудовое право. 2011. № 2 (132). С. 73-79.
255. Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора: Противоречия и пробелы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Право и экономика. 2004. № 9. С. 76-79.
256. Бриллиантова Н.А. Анализ соответствия норм российского трудового законодательства положениям конвенций МОТ // Труд и социальные отношения. 2012. № 8. С. 99-110.
257. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре // Современное право. 2007. № 4. С. 67-71.
258. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. № 6. С. 43-51.

259. Бриллиантова Н.А., Алексеева Л.В. О некоторых аспектах процедуры заключения трудового договора с лесозаготовителями // Труд и социальные отношения. 2015. № 1. С. 142-152.
260. Быковская С.М. Группа «Монди» задала коми селу трудовой вопрос // Молодежь Севера. 18 янв. 2010 г. № 2 (7436).
261. Воронцов В.П. Артели для подрядных и наемных работ // Новое слово. 1895. № 1. С. 65-101.
262. Глазырин В.В. Региональная дифференциация в трудовом законодательстве // Правоведение. 1971. № 6. С. 52-60.
263. Головина С.Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. 2000. № 5. С. 49-59.
264. Драчук М.А. Ограничение свободы работодателя в управлении трудовой функцией работника // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2016. № 3 (48). С. 164-168.
265. Драчук М.А., Чуча С.Ю. Учредительные документы организации-работодателя как форма закрепления трудовых прав и обязанностей // Российский ежегодник трудового права. 2013. №8. СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум "Юридическая книга"», 2013. С. 324-332.
266. Ефименко А.Е. Артели в Архангельской губернии // Сборник материалов об артелях в России. Вып. 2. СПб.: Тип. Майкова, 1874. С. 103-174.
267. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм на примере правового регулирования особенностей трудовых отношений отдельных категорий работников // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. Материалы межд. научно-практ. конф. / Под общ. ред. Т.А. Сошниковой. М., 2015. С. 98-102.
268. Зайцева О.Б. Гражданство как основание для субъектной дифференциации правового регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 13-16.
269. Зеленова Н.А. К вопросу об изменении трудовой функции работника // XLVII Огаревские чтения. Материалы научной конференции. В 3-х ч. / Сост. А.В. Столяров. Отв. за вып. П.В. Сенин. 2019. С. 535-538.
270. Иванов А.Б. О предоставлении компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда // Трудовое право. 2012. № 2. С. 45-58.
271. Иванова Т.С. Изменение условия трудового договора о месте работы: соотношение положений статьи 74 со статьями 72.1 и 81 ТК РФ // Трудовое право. 2010. № 9 (127). С. 29-37.
272. Костромской губернский комитет. Журнал заседаний от 26 ноября 1902 г. // Труды местных комитетов о нуждах сельскохозяйственной промышленности. Т. XVII: Костромская губерния. СПб.: Тип. И. Гольдберга, 1903. С. 4-15.
273. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в

правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Межд. научно-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 6-18.

274. Лютов Н.Л. Социально-трудовые права в современном мире // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 33-37.

275. Лях А.Ф. Развитие советского законодательства о труде за десять лет // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 114-129.

276. Мищенко А.Ю. Факторы дифференциации труда спортсменов // Альманах мировой науки. 2019. № 8 (34). С. 92-95.

277. Мищенко М.С. Особенности регулирования труда работников лесного хозяйства и лесной промышленности // Отдел кадров. 2005. № 8. С. 16-18.

278. Негру Ф.П. Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции // Советское государство и право. 1972. № 6. С. 116-119.

279. Нестерушкин Ю.И. Как улучшить трудовые права работников: опыт ЦК профсоюза работников лесных отраслей РФ // Справочник кадровика. 2008. № 1. С. 24-36.

280. Нижечек Е.В. К вопросу о фактическом допущении к работе как основания возникновения трудовых отношений // Проблемы современного российского законодательства: материалы IV Всерос. научно-практ. конф. / Отв. ред. С.И. Сулова. Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2015. С. 218-222.

281. Никитин М.В. Некоторые проблемы развития лесозаготовительной промышленности // Февральские чтения: региональная научно-практ. конф., посвященная 55-летию высшего проф. лесного образования в Республике Коми / Отв. ред. Н.А. Юшкова. Сыктывкар, Сыктывкарский лесной институт, 2007. С. 39-42.

282. Петерс А.Н. Наименование трудовой функции работника // Вестник Омского юридического института. 2010. № 2 (13). С. 40-41.

283. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права: Сб. статей / Отв. ред. В.И. Серебровский, А.Е. Пашерстник. М.: Изд-во Академии наук СССР, 1952. С. 95-110.

284. Рогалева И.Ю. Отраслевая дифференциация условий труда (на примере топливно-энергетического комплекса) // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2016. № 28. С. 93-96.

285. Сабитов А.А. Виды условий труда в трудовом законодательстве Российской Федерации // Вестник Омского ун-та. 2011. № 3. С. 357-361.

286. Сабитов А.А. Спорные вопросы определения понятия «условия труда» в трудовом законодательстве Российской Федерации // Вестник Омского ун-та. 2011. № 3. С. 130-135.

287. Снежанская Н.Н. Специфика режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 1. С. 58-61.

288. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. № 11. С. 83-91.

289. Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Межд. научно-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 19-24.

290. Сошникова Т.А. Гуманизация трудового законодательства: проблемы теории и практики // Гуманистический фактор в современном праве. Материалы межд. научно-практ. конф. / Отв. ред. Т.А. Сошникова. М., 2016. С. 146-151.

291. Сувернева А.И. Перерывы в работе: виды и условия предоставления // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 9. С. 45-50.

292. Феоктистова Е.В. Внутриотраслевая дифференциация труда работников текстильной промышленности // Труд и социальные отношения. 2011. № 9. С. 99-110.

293. Феоктистова Е.В. Регулирование перерывов в работе в текстильной промышленности // Труд и социальные отношения. 2011. № 8. С. 123-129.

294. Феоктистова Е.В. Роль фабричного законодательства России второй половины XIX начала XX вв. в регулировании труда рабочих текстильных предприятий // Вестник БИСТ. 2009. № 3. С. 86-94.

295. Чуча С.Ю. Вопросы содействия занятости в отраслевых тарифных соглашениях // Кадровик. 2019. № 10. С. 21-25.

296. Шадрина Т.В. Оплачиваемые перерывы в рабочее время // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2011. № 4. С. 44-52.

297. Шайхутдинова Н.П. Перерывы в течение рабочего дня // Справочник кадровика. 2009. № 9. С. 40-46.

298. Шеин В.П. Очерки народно-обычного права Вологодской губернии // Сборник народных юридических обычаев. В 2-х т. Т. 2 / Под ред. С.В. Пахмана. СПб.: Тип. А.С. Суворина, 1900. С. 119-204.