

ЮРИДИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

№ 12 / 2019

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ИЗДАНИЕ. Зарегистрировано в Госкомпечати. Рег. ПИ № ФС77-29362 от 23 августа 2007 г.

Учредитель: Издательская группа «Юрист»

Редакционный совет:

Баранов В.М., доктор юридических наук, профессор,
Белов С.А., кандидат юридических наук, доцент,
Блажеев В.В., кандидат юридических наук, профессор,
Бублик В.А., доктор юридических наук, профессор,
Голиченков А.К., член-корреспондент РАО, доктор юридических наук, профессор,
Перевалов В.Д., доктор юридических наук, профессор,
Калининченко И.А., кандидат педагогических наук, профессор,
Капустин А.Я., доктор юридических наук, профессор,
Кропачев Н.М., доктор юридических наук, профессор,
Курилов В.И., доктор юридических наук, профессор,
Лаптев В.В., доктор педагогических наук, кандидат физико-математических наук, академик РАО, профессор,
Писарева С.В., доктор педагогических наук, член-корреспондент РАО, профессор,
Суворов С.Б., доктор социологических наук, профессор,
Тряпицына А.П., доктор педагогических наук, профессор,
Шевелева Н.А., доктор юридических наук, профессор,
Шишко И.В., доктор юридических наук, профессор

Главные редакторы журнала:

Антонян Е.А., доктор юридических наук, профессор,
Цареградская Ю.К., доктор юридических наук, доцент

Почетный научный редактор журнала:

Мацкевич И.М., доктор юридических наук, профессор

Ответственный секретарь журнала:

Шенгелиа Г.А.

Рецензенты журнала:

Антонян Е.А., Барков А.В., Дикарев И.С., Дробышевский С.А.,
Ильин А.В., Кабанова И.Е., Лаптев В.В., Мацкевич И.М.,
Нарутто С.В., Петров М.П., Писарева С.В., Салыгин Е.Н.,
Смирнов Д.А., Субботин В.Н., Тряпицына А.П., Цареградская Ю.К.,
Шевелева Н.А., Шенгелиа Г.А., Шишко И.В., Шугрина Е.С.

Главный редактор ИГ «Юрист»:

Гриб В.В., доктор юридических наук, профессор

Заместители главного редактора

ИГ «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н., Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Журнал рекомендуется Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикаций основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Тарасенко О.А. Индивидуальная образовательная траектория в системе высшего образования: предлагаем варианты моделей.....3

Аминов И.И. Педагогические воззрения А.Ф. Кони и современное юридическое образование.....9

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Карасик Л.В. Проблемы осуществления государственного управления инновационной деятельностью в российской системе высшего образования 14

ДИСКУССИОННАЯ ЦИВИЛИСТИЧЕСКАЯ ТРИБУНА

Мацкевич О.В. Реализация работниками права на отдых: отдельные аспекты правоприменительной практики..... 19

ДИСКУССИОННАЯ АНТИКРИМИНАЛЬНАЯ ТРИБУНА

Большунов А.Г. Правовой и криминологический аспекты преступлений экстремистской направленности в современной России..... 24

Адылханов М.Г., Коняхин В.П. Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов: теория и судебная практика 29

ДИСКУССИОННАЯ ТРИБУНА ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Самородов В.Ю. Культура владения юридико-языковыми средствами в правотворчестве как показатель его качественного уровня (из опыта разработки некоторых положений гражданского законодательства)..... 35

Туралин В.Ю. Юридический язык в политическом контексте..... 40

Шенгелиа Г.А. Особенности правового регулирования налогового контроля финансовой деятельности образовательной организации высшего образования 44

Требования к авторам журнала «Юридическое образование и наука» по оформлению научных статей ...48

Плата с авторов за публикацию статей не взимается.

Центр редакционной подписки:

Тел./факс: (495) 617-18-88.

Адрес редакции / издателя:

115035, Москва, Космодамианская наб.,

д. 26/55, стр. 7.

Тел./факс: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru

Отпечатано в типографии
«Национальная полиграфическая группа».
248031, г. Калуга, ул. Светлая, д. 2.
Тел.: (4842) 70-03-37.

Формат 60x90/8.
Печать офсетная.
Физ. печ. л. 6,0.
Усл. печ. л. 6,0.
Общий тираж 2000 экз.

Полная или частичная перепечатка материалов без письменного разрешения редакции преследуется по закону.
Подписка по России:
Каталог «Роспечать» – инд. 47641,
Объединенный каталог
«Пресса России» – 91914.
ISSN 1813-1190
Подписано в печать 19.12.2019.
Номер вышел в свет 25.12.2019.

LEGAL EDUCATION AND SCIENCE

No. 12 / 2019

SCIENCE-PRACTICE AND INFORMATION JOURNAL. REGISTERED AT THE STATE PRESS COMMITTEE. Registration PI No. FC77-29362 August 23, 2007.

Founder: Jurist Publishing Group

Editorial Board:

Baranov V.M., LL.D., professor,
Belov S.A., PhD (Law), associate professor,
Blazheev V.V., PhD (Law), professor,
Bublik V.A., LL.D., professor,
Golichenkov A.K., corresponding member of the RAE, LL.D.,
professor,
Perevalov V.D., LL.D., professor,
Kalinichenko I.A., PhD in Pedagogy, professor,
Kapustin A.Ya., LL.D., professor,
Kropachev N.M., LL.D., professor,
Kurilov V.I., LL.D., professor,
Laptev V.V., Doctor of Pedagogy, PhD in Physico-mathematical
sciences, RAE academician, professor,
Pisareva S.V., Doctor of Pedagogy, corresponding member of RAE,
professor,
Surovov S.B., Doctor of Sociology, professor,
Sheveleva N.A., LL.D., professor,
Shishko I.V., LL.D., professor
Tryapitsyna A.P., Doctor of Pedagogy, professor

Editors in Chief:

Antonyan E.A., LL.D., professor,
Tsaregradskaya Ju.K., LL.D., associate professor

Honorary Scientific Editor of the Journal:

Matskevich I.M., LL.D., professor

Executive Editor of the Journal: Shengelia G.A.

Reviewers of the Journal:

Antonyan E.A., Barkov A.V., Dikarev I.S., Drobyshesky S.A.,
Ilyin A.V., Kabanova I.E., Laptev V.V., Matskevich I.M., Narutto S.V.,
Petrov M.P., Pisareva S.V., Salygin E.N., Smirnov D.A.,
Subbotin V.N., Tryapitsyna A.P. Tsaregradskaya Ju.K.,
Sheveleva N.A., Shengelia G.A., Shishko I.V., Shugrina E.S.

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V., LL.D., professor

Deputy Editors in Chief of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,
Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

**Recommended by the Higher Attestation Commission
under the Ministry of Science and Higher Education
of the Russian Federation for publications of results
of doctoral and candidate theses.**

ISSUES OF LEGAL EDUCATION AND SCIENCE

Tarasenko O.A. An Individual Educational Path
in the System of Higher Education: Proposals
of Model Options3

Aminov I.I. Pedagogical Views of A.F. Koni and Modern
Legal Education9

EDUCATIONAL POLICY

Karasik L.V. Issues of Carrying out Public Administration
of Innovative Activities in the Russian System of Higher
Education 14

CIVIL LAW DISCUSSION TRIBUNE

Matskevich O.V. Exercising the Right to Rest by Employees:
Separate Aspects of the Law Enforcement Practice 19

ANTI-CRIME DISCUSSION TRIBUNE

Bolshunov A.G. Legal and Criminological Aspects
of Extremist Crimes in Modern Russia 24

Adylkhanov M.G., Konyakhin V.P. Interfering with
Legal Professional Activities of Journalists:
Theory and Judicial Practice 29

LEGAL RESEARCH DISCUSSION TRIBUNE

Samorodov V.Yu. Culture of the Mastery of Legal
and Linguistic Means in Law Making as a Ratio
of Its High Quality Level (from the Experience of Development
of Separate Civil Law Provisions) 35

Turanin V.Yu. Legal Language in the Political Framework..... 40

Shengelia G.A. Peculiarities of Legal Regulation
of Tax Control over Financial Activities of an Educational
Institution of Higher Education 44

**Requirements for the authors of the Legal Education
and Science journal for formatting of scientific articles ... 48**

Authors shall not pay for publication
of their articles.

Editorial Subscription Centre:

Tel./fax: (495) 617-18-88.

Address publishers / editors:

Bldg. 7, 26/55, Kosmodamianskaya Emb.,
Moscow, 115035.
Tel./fax: (495) 953-91-08.
E-mail: avtor@lawinfo.ru

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya,

Kaluga, 248031.

Tel.: (4842) 70-03-37.

Size 60x90/8. Offset printing.

Printer's sheet 6,0.

Conventional printing sheet 6,0.

Circulation 2000 copies.

Complete or partial reproduction
of materials without written permission
of the editorial office shall be prosecuted
in accordance with law.
Subscription in Russia:
Rospechat' — 47641,
Unified Catalogue. Russian Press — 91914.
ISSN 1813-1190
Signed for printing 19.12.2019.
Issue was published 25.12.2019.



DOI: 10.18572/1813-1190-2019-12-3-8

Индивидуальная образовательная траектория в системе высшего образования: предлагаем варианты моделей*

Тарасенко О.А.**

Цель. Выявление моделей формирования индивидуальной образовательной траектории обучающихся, их содержания и механизма реализации, включая возможности внедрения альтернативных форм предоставления образовательных услуг, основанных на цифровых технологиях. **Методология:** компаративистский анализ, синтез, обобщение, моделирование. **Выводы.** Обозначенные нормативными актами нормы об индивидуальной образовательной траектории сформулированы рамочным образом, что затрудняет их применение. Путем сравнения между собой инструментов, обеспечивающих возможность реализации индивидуальной образовательной траектории, применяемых в практике отечественных и зарубежных вузов, вычлняются общая и конкретная модели формирования индивидуальной образовательной траектории. Общая модель заключается в возможности выбора ограниченного количества элективных дисциплин, темы исследования и места прохождения практики. Конкретная модель характеризуется большим количеством элективных дисциплин, возможностью выбора последовательности их изучения и уровня освоения. При этом разновидностью обеих моделей является субмодель для лиц с ограниченными возможностями здоровья, отличающаяся правом этой категории обучающихся на пролонгацию отдельных сроков освоения образовательных программ.

Выявляются заградительные нормы действующих в сфере высшего образования стандартов, и предлагаются пути их совершенствования. В качестве перспективных технологий реализации индивидуальной образовательной траектории предлагается онлайн-регистрация на элективные программы, а также тьюторское сопровождение посредством социальных медиа- и образовательных чат-ботов. **Научная и практическая значимость:** результаты исследования вносят вклад в доктрину образовательного права в части моделирования индивидуальной образовательной траектории обучающихся, позволяющей им персонально выбирать способы формирования базовых компетенций. Они могут быть использованы в качестве методических рекомендаций для вузов при определении реперных точек модели индивидуальной образовательной навигации.

Ключевые слова: индивидуальная образовательная траектория, ИОТ, стандарт, элективные дисциплины, тьютор, ограниченные возможности здоровья, академическая мобильность, цифровизация.

An Individual Educational Path in the System of Higher Education: Proposals of Model Options

Tarasenko O.A.***

Purpose. Identification of establishment models for an individual educational path of students, their content and implementation mechanism including possibilities of introduction of alternative forms of provision of educational services based on digital technologies. **Methodology:** comparative analysis, synthesis, generalization, modelling. **Conclusions.** The individual educational path provisions stipulated by statutory acts are worded in a framework manner, which complicates their application. General and special models of establishment of an individual educational path are singled out by comparison of tools ensuring the possibility of implementation of an individual educational path applied by national and foreign higher educational institutions. The general model stipulates the possibility of selection of a limited number of elective courses, a research topic and internship place. The special model is characterized by a large number of elective courses, the possibility of selection of the sequence of their study and a mastering level. A variation of both models is a sub-model for persons with disabilities distinguished by the right of this category of students to extend some educational program mastering terms.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16081 «Трансформация концептуальных основ подготовки юристов для сферы бизнеса в условиях цифровой экономики».

** **Тарасенко Ольга Александровна**, профессор кафедры предпринимательского и корпоративного права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент, olga201175@gmail.com

*** **Tarasenko Olga A.**, Professor of the Department of Entrepreneurial and Corporate Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), LL.D., Associate Professor





DOI: 10.18572/1813-1190-2019-12-19-23

Реализация работниками права на отдых: отдельные аспекты правоприменительной практики

Мацкевич О.В.*

Цель. Исследовать отдельные теоретические аспекты правового регулирования времени отдыха работников и одновременно подвергнуть критическому анализу последние изменения и дополнения Трудового кодекса РФ. **Методология:** диалектика, анализ, синтез, сравнительно-правовой метод и метод системного исследования. **Вывод.** Существуют проблемы в правоприменительной практике, связанные с регулированием времени отдыха работников, выявлены факты злоупотребления правом, причем как со стороны как работника, так и работодателя. **Научная и практическая значимость** заключается в анализе конкретных ситуаций, с которыми сталкиваются работники по поводу отпусков, в том числе, что на законодательном уровне не установлена обязанность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, заранее сообщать работодателю о выходе на работу; установлении минимума на сокращение рабочего времени в объеме не менее 2 часов; недопустимости сокращения рабочего времени на минуты; гарантии не только установления видов времени отдыха, но и установления режима труда. Доказано, что привлечение работников к дежурствам требует отдельной правовой регламентации.

Проведенное исследование может быть полезно ученым, студентам, аспирантам и адъюнктам, практикующим юристам, а также всем тем, кто интересуется проблемами трудового права.

Ключевые слова: Конституция, социальное государство, правовое государство, закон, кодекс, трудовое право, право на отдых, время отдыха, рабочее время, отпуск, дежурство, злоупотребление правом.

Exercising the Right to Rest by Employees: Separate Aspects of the Law Enforcement Practice

Matskevich O. V.**

Purpose. To study the theory of legal regulation of employees' rest time and at the same time critically analyze the latest changes and additions to the Labor Code of the Russian Federation. **Methodology:** dialectics, analysis, synthesis, method of comparative law, method of system research. **Conclusions.** There are problems in law enforcement practice related to the regulation of employees' rest time; facts of abuse of law were revealed, moreover, both on the part of both the employee and the employer. **Scientific and practical significance** is in the analysis of specific situations that workers face about holidays; the legislative level does not establish the obligation of an employee on parental leave to inform the employer in advance of leaving work; it is necessary to set a minimum for reducing working time in the amount of at least 2 hours; it is unacceptable to reduce working hours by minutes; it is necessary to establish the types of rest time and the mode of work. It is proved that the involvement of workers on duty requires separate legal regulation.

The study can be useful to scientists, students, graduate students and adjuncts, practitioners, everyone who is interested in the problems of labor law.

Keywords: the Constitution, the welfare state, the rule of law, law, Code, Labor law, the right to rest, rest time, working hours, leave, duty, abuse of law.

Несмотря на многолетнюю историю правового регулирования наемного труда, в последние годы в раздел V «Время отдыха» Трудового кодекса РФ были внесены изменения, основной целью которых является усиление гарантий работникам, реализующим право на отдых. Вместе с тем практика показывает, что при использовании отдельных видов времени отдыха до сих пор существуют пробелы и неточности в правовом регулировании, приводящие к ущемлению прав работников.

В ст. 106 ТК РФ **время отдыха** определяется как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Прежде всего, время отдыха физиологически необходимо для восстановления работником своей способности к систематическому труду. В частности, на реализацию этой функции времени отдыха направлены такие виды, как ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

* **Мацкевич Оксана Валерьевна**, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Московской академии Следственного комитета Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент, 4448907@mail.ru

** **Matskevich Oksana V.**, Associate Professor of the Department of the Humanities and Socioeconomic Disciplines of the Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation, PhD (Law), Associate Professor





В течение этого времени работодатель не привлекает работника к выполнению трудовых обязанностей. Также время отдыха предназначено для выполнения социальных задач. Имеется в виду освобождение от работы тех сотрудников, у кого возникли соответствующие социальные проблемы, обязательства или потребности — беременность, рождение ребенка, временная нетрудоспособность (болезнь) и т.д.

Отпуск — один из видов времени отдыха, под которым трудовое законодательство понимает время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Предусматривается несколько видов отпуска: ежегодные отпуска (основной и дополнительный) и так называемые целевые отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные и т.д.)

Рассмотрим конкретные ситуации, с которыми сталкиваются работники.

Довольно много вопросов возникает при реализации работником права на отпуск по уходу за ребенком. Так, ст. 256 ТК РФ закрепляется право женщины использовать отпуск по уходу за ребенком как полностью, так и частями. Также допускается использование отпуска по уходу за ребенком отцом ребенка, бабушкой, дедом и другими родственниками.

Существуют некоторые исключения из этого общего правила, ограничивающие право работника на использование отпуска. В частности, ст. 56 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусматривает норму, в соответствии с которой указанный отпуск может быть предоставлен сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем), опекуном, бабушкой, дедом и фактически осуществляющему уход за ребенком, **только** в случае отсутствия материнского попечения по объективным причинам (смерть матери, лишение ее родительских прав, длительное пребывание в медицинской организации и другие причины) на период отсутствия материнского попечения.

Довольно часто в настоящее время можно наблюдать ситуацию, при которой деление отпуска по уходу за ребенком между матерью и отцом, а также бабушками, дедушками и т.д. происходит с определенной регулярностью — родственники чередуются с промежутком в две недели. И работодатель не может этому препятствовать, он обязан предоставлять отпуск по уходу за ребенком столько раз, сколько правообладатель за ним обратится. Единственное, одновременное предоставление отпуска по уходу за ребенком нескольким членам семьи не допускается. Безусловно, такая чехарда осложняет жизнь работодателю. Кроме проблем с документальным оформлением практически невозможно найти временно-го сотрудника на место работника, находящегося в отпуске, поскольку его придется увольнять по выходу основного, а затем принимать вновь или искать другого временного работника. Кроме того, на за-

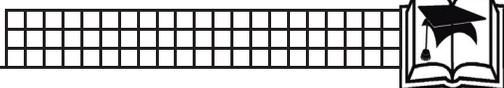
конодательном уровне не установлена обязанность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, заранее сообщать работодателю о выходе на работу: это может произойти неожиданно. Соответственно, также неожиданно работник может вновь написать заявление о предоставлении отпуска. Единственно возможный сдерживающий фактор при этом то, что период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более шести лет в общей сложности, засчитывается в страховой стаж (п. 3 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). На других родственников, в том числе бабушек, данная норма не распространяется.

В этой связи стоит ввести в ТК РФ обязанность лица, досрочно прекращающего отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, заранее (например, за три рабочих дня) уведомлять об этом работодателя.

Несмотря на то что в России право на использование отпуска по уходу за ребенком отцом существует уже более 10 лет, ситуация, когда этой возможностью пользуется мужчина, пока редкость: воспитание детей по-прежнему считается не мужским делом. В 2018 г. 13,7 тыс. мужчин оформили декретные отпуска. Женщин же, конечно, больше — 670 тыс. В итоге доля «декретных» мужчин составила 2,02%. Совершенно неожиданным образом факт нахождения мужчины в отпуске может иметь для него плохие последствия при трудоустройстве. «Вчера моему мужу отказали в хорошей должности. По причине того, что он находился в отпуске по уходу за ребенком два года назад», — написала 20 октября в Фейсбуке москвичка Катрин Арно. Это был уже второй тур его собеседования в «РосЕвроБанке»; первый, на котором обсуждали его профессиональные качества, мужчина прошел успешно. На втором туре все шло хорошо до тех пор, пока он не объяснил причины недавнего перерыва в трудовой деятельности. Среди вопросов, которые затем задали мужчине, были такие: «А что жена не сидела с ребенком?», «Больничный будешь брать из-за ребенка?» После этого его профессиональные навыки больше никого не интересовали; мужчине отказали¹.

Новеллой трудового законодательства стала норма, предусматривающая право женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, работать на условиях неполной занятости. Понятие неполного рабочего времени охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления работника и является обязанностью работодателя. В рассмотренной ситуации законодательством РФ гарантировано сохранение права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу, оформившему по месту работы указанный отпуск и работающему на условиях неполно-

¹ Москвичка не взяли на работу из-за декретного отпуска. URL: news.sputnik.ru/internet/0dd927e736d5d149ce719f816258988c9027d5ae (дата обращения: 01.11.2019).





го рабочего времени². Однако в связи с отсутствием в действующем законодательстве четких правил по организации работы в режиме неполного рабочего времени лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, правоприменители сталкиваются с рядом проблем. В частности, не установлены какие-либо ограничения по продолжительности неполного рабочего времени для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Довольно типичной является ситуация, при которой продолжительность работы сотрудника составляет 99% занятости рабочего времени (7,92 час. в день), что приводит к невозможности осуществлять уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет сотрудником в оставшееся от полного рабочего дня время (0,08 час. в день — менее 5 мин.). Верховный Суд РФ указал, что «в рассматриваемой ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника»³.

Конституционный Суд РФ в Определении от 28 февраля 2017 г. № 329-О пришел к выводу, что пособие по уходу за детьми не может являться материальным стимулированием. Большая часть времени родителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего неполный рабочий день, должна быть посвящена уходу за этим ребенком, а не трудовой деятельности. Сокращение рабочего времени на минуты недопустимо. Государство при рождении детей предоставляет гарантии социально застрахованным гражданам и частично компенсирует им заработную плату за счет средств бюджета. По своей сути, выплата является компенсацией страхового риска — рождения ребенка и возникновения у работника необходимости за ним ухаживать. К каждому случаю выплаты компенсации следует подходить индивидуально. Уменьшение времени работы лишь для галочки свидетельствует о злоупотреблении правом на выплату.

По мнению Федерального фонда социального страхования РФ (ФСС), изложенному в письме от 19 января 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л, сократить рабочий день необходимо на два часа и более. Иначе работник физически не сможет заботиться о ребенке. В ряде регионов отделения ФСС предъявляют требование о соблюдении пропорции: работник трудится 60% от нормы рабочего времени, и только тогда он имеет право на получение пособия.

В связи с вышеизложенным полагаем, что на законодательном уровне необходимо устранить имеющийся пробел и выработать единые требования. В частности, стоит поддержать позицию ФСС об установлении минимума на сокращение рабочего времени в объеме не менее 2 час.

Еще одна проблемная ситуация возникает у правоприменителей при реализации новой редакции ст. 101 ТК РФ. Так, закрепляется правило о том, что **ненормированный рабочий день можно установить работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, только если ему установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем**. Предположим в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном Комитете Российской Федерации» определенным сотрудникам устанавливается ненормированный режим труда. Далее, работник уходит в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. Спустя время пишет заявление о работе на условиях неполного рабочего времени и просит установить неполный рабочий день. Возникает вопрос: как быть с ненормированным режимом? Не устанавливать ненормированный режим, поскольку это прямо запрещено ст. 101 ТК РФ или отказать в работе на условиях неполного рабочего дня, предложив вариант неполной рабочей недели? Однозначного ответа нет.

Определенные трудности возникают у работников при реализации права на отпуск без сохранения заработной платы. Так, ст. 128 ТК РФ предусматривает, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней. Нечеткость формулировки «в связи с» порождает спорную ситуацию, когда работник просит предоставить отпуск и ссылается на факт вступления в брак некоторое время назад (например, два месяца назад). Обязан ли работодатель в этом случае удовлетворить просьбу работника (как то предписывает ст. 128 ТК РФ) или можно отказать, сославшись на пропуск срока реализации права? Однозначно ответить сложно. Однако очевидно, что законодатель имел в виду, что время отдыха непосредственно предшествует или следует за событием. Вместе с тем бывают ситуации, когда объективно не получается реализовать право в определенном временном промежутке (например, при рождении ребенка выписка откладывается в связи с тем, что ребенок находится под наблюдением врачей). Полагаю, что при разрешении конкретной ситуации стоит руководствоваться принципом разумности.

Федеральным законом от 11 октября 2018 г. № 360-ФЗ в ТК РФ введена ст. 262.2, установившая новую льготу многодетным работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, — право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время. В связи с реализацией данного права работником у правопримените-

² Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

³ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-18072017-n-307-kg17-1728-po-delu-n-a13-20702016/>





лей возник вопрос: обязан ли работодатель предоставлять многодетным ежегодный отпуск в удобное для них время в первые полгода работы? Право на отпуск возникает у работника при заключении трудового договора, а вот право на использование отпуска в первый год работы — только после 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Разъяснение по этому поводу содержится в письме Министерства труда РФ от 20 ноября 2018 г. № 14-2/ООГ-9211⁴, в соответствии с которым взять дни отдыха досрочно многодетные могут только по соглашению с работодателем, то есть на общих основаниях.

Довольно обычной стала ситуация, когда начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день. Трудовой кодекс РФ этого не запрещает, однако во избежание злоупотреблений со стороны работодателя Минтруд РФ отдельно пояснил, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации.⁵

Значимым является тезис о том, что период отдыха работника гарантируется не только путем установления видов времени отдыха, но и посредством установления режима труда.

Ненормированный режим работы, который может быть установлен отдельным работникам в порядке, предусмотренном ст. 101 ТК РФ, предполагает, что работодатель эпизодически может привлекать работника к выполнению работы за пределами нормированного времени. Отсутствие в законодательстве четких границ и пределов трудоиспользования позволяет практически безгранично и безнаказанно раздувать объем рабочего времени. Для работников с ненормированным рабочим днем время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой, поэтому гарантии, предусмотренные законодателем для работников, работающих сверхурочно, на них не распространяются. «Сверхурочное и нетипичное время работы подрывает физическое и умственное здоровье, нарушает равновесие между трудовой и личной жизнью, и часто говорит о заниженной почасовой оплате»⁶. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени также снижает производительность труда.

На уровне судебной практики разъясняется, что если работодатель злоупотребляет правом и привлекает работника без явной необходимости чрезмерно часто, действия работодателя можно оспорить в суде. В данном случае суд может признать

переработку при ненормированном рабочем дне прикрытием сверхурочной работы, которая оплачивается дополнительно. Вместе с тем учет времени, переработанного работником в режиме ненормированного режима труда, не производится (в отличие, например, от сверхурочной работы), в связи с чем практически недоказуем факт злоупотребления работодателем.

Помимо ненормированного режима труда и сверхурочной работы, в практике встречается еще одна форма работы сверхустановленной продолжительности. Это так называемые дежурства. ТК РФ такого понятия, как «дежурство», не содержит. В ТК РФ о дежурстве упоминается только в одной статье — 350, где речь идет о медицинских работниках. Дежурство на дому — пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

На практике, когда говорят о дежурстве, подразумевают работу, при которой нужно оперативное реагирование на случай нештатных ситуаций, или работа, когда постоянно не нужен полный состав работников. Например, это касается ремонтных бригад, лифтеров, диспетчеров (операторов), охранников, системных администраторов, врачей.

Или, например, говорят «суточное дежурство», когда у работника смена длится 24 часа. Тогда в названиях должностей таких работников есть уточнение «дежурный».

Практически единственным актом, посвященным вопросам дежурства, является Постановление ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. № 233⁷. Однако понятие дежурства в нем также не раскрывается.

В соответствии с вышеуказанным Постановлением дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Довольно информативен (в части, касающейся правовой позиции судов по поводу дежурств) один пример судебного разбирательства по иску сотрудника Следственного комитета РФ о взыскании задолженности по заработной плате в связи с ненормированным режимом рабочего времени и дежурствами⁸. В период 2010–2012 гг. имели место случаи выполнения истцом своей трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени — в соответствии с утвержденными графиками сотрудник осуществлял суточные дежурства, в ходе которых, в том числе в будние дни в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, выезжал на места происшествий в составе следственно-оперативных групп, проводил проверочные процессуальные действия, возбуждал уголовные дела. При этом за дежурства в выходные дни, в ходе ко-

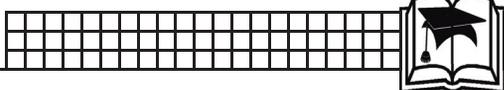
⁴ Письмо Минтруда России от 20 ноября 2018 г. № 14-2/ООГ-9211 «О порядке предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска». URL: <https://www.law.ru/npd/doc/docid/464027/modid/97>

⁵ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска» // СПС «Гарант».

⁶ Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2013. С. 110.

⁷ Действует в части, не противоречащей ТК РФ.

⁸ Апелляционное определение Смоленского областного суда от 28 мая 2013 г. по делу № 33-1967/2013 // СПС «Гарант».





торых истцом выполнялась работа на местах происшествий, имели место случаи предоставления работодателем истцу по его заявлениям отгулов, право на которые реализовывалось истцом не всегда. Осуществление сотрудником своей трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производилось без получения от него соответствующего письменного согласия и не было обусловлено обстоятельствами, перечисленными в ст. 99 ТК РФ, учет продолжительности отработанного истцом свыше 40 час. в неделю рабочего времени ответчиком не велся, в связи с чем соблюдение работодателем установленных ч. 6 ст. 99 ТК РФ ограничений продолжительности выполнения служебных обязанностей во время осуществления дежурства за пределами нормальной продолжительности рабочего времени было невозможным. С учетом этого выполнение сотрудником своей трудовой функции за пределами ежедневных начала и окончания работы (временного промежутка с 09.00 час. до 18.00 час.) в силу закона не может быть отнесено к сверхурочной работе. Ссылки представителя СУ СК России по Смоленской области на то, что подобного рода работа истца компенсировалась выплатой ему доплат к должностному окладу за особые условия службы, а также за сложность и напряженность, при разрешении настоящего спора во внимание судом не принимаются. Указанные доплаты имеют иное целевое назначение и выплачиваются за выполнение служебных обязанностей в соответствующих условиях за работу в пределах нормы рабочего времени (не носят характер специальных доплат за работу в условиях ненормированного рабочего дня), тогда как согласно ст. 119 ТК РФ осуществление работы в условиях ненормированного рабочего дня предоставляет работнику право не на получение каких-либо доплат и надбавок, а на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, установление компенсации за ненормированный рабочий день в виде денежных выплат противоречит требованиям трудового законодательства.

Факт систематического (ежемесячного) утверждения графиков дежурств и осуществление сотрудником данного дежурства в предусмотренные этими графиками дни не означает, что во все эти дни ист-

цом осуществлялось непосредственное исполнение своих служебных обязанностей, поскольку, как уже отмечалось, дежурство, осуществляемое не в будние дни либо в будние дни, но в период времени с 18.00 час. текущего дня до 09.00 час. следующего дня, предполагает нахождение сотрудника по месту жительства с использованием средств мобильной и городской связи и лишь в случае необходимости (поступление сообщения о преступлении) обязывает дежурного следователя выезжать на места происшествий и осуществлять соответствующие процессуальные действия.

Таким образом, исполнение сотрудником своих служебных обязанностей не во все дни дежурств, имевших место за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в отсутствие в трудовом законодательстве нормативно закрепленных критериев понятия «эпизодичности» (что делает данное понятие оценочным) следует расценивать как эпизодическое привлечение работника к труду. Таким образом, злоупотребления правом со стороны работодателя не усматривается.

Напрашивается очевидный вывод: ситуация с привлечением работников к дежурствам требует отдельной правовой регламентации.

В письме Роструда от 17 апреля 2008 г. № 911-6-1 «О привлечении работников, осуществляющих дежурства на дому, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» высказана довольно значимая для современного работника позиция, которую стоит поддержать и развить в связи с тем, что работодатели при формальном соблюдении норм о времени отдыха нарушают их повсеместно. В письме отмечается: «...если работник то или иное время фактически не может использовать по своему усмотрению, в связи с тем что исполняет трудовые обязанности или распоряжения работодателя, такое время не может считаться временем отдыха»⁹. В связи с имеющимися в законодательстве пробелами и многочисленными оценочными понятиями ряд видов времени отдыха нуждается в более четкой регламентации.

⁹ Письмо Роструда от 17 апреля 2008 г. № 911-6-1 «О привлечении работников, осуществляющих дежурства на дому, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Данилов Е.П. Трудовые споры. Комментарии. Адвокатская и судебная практика. Нормативные акты / Е.П. Данилов. Москва : Проспект, 2017. 496 с.
2. Маврин С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам / С.П. Маврин, В.В. Коробченко, Г.А. Жилин. Москва : Проспект, 2011. 296 с.
3. Петров А.Я. Трудовые споры (вопросы теории и судебная практика) : учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва : Проспект, 2019. 564 с.

References

1. Danilov E.P. Trudovy'e spory'. Kommentarii. Advokatskaya i sudebnaya praktika. Normativny'e akty' [Labor Disputes. Commentaries. Attorney and Judicial Practice. Statutory Acts] / E.P. Danilov. Moskva : Prospekt — Moscow : Prospekt, 2017. 496 s.
2. Mavrin S.P. Nastol'naya kniga sudi po trudovy'm sporam [A Judge's Handbook on Labor Disputes] / S.P. Mavrin, V.V. Korobchenko, G.A. Zhilin. Moskva : Prospekt — Moscow : Prospekt, 2011. 296 s.
3. Petrov A.Ya. Trudovy'e spory' (voprosy` teorii i sudebnaya praktika) : uchebno-prakticheskoe posobie [Labor Disputes (Issues of Theory and Judicial Practice) : study and practical guide] / A.Ya. Petrov. Moskva : Prospekt — Moscow : Prospekt, 2019. 564 s.

