

# ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА

## Социально-трудовые отношения в условиях пандемии

*Голенских Светлана Анатольевна,  
начальник отдела профессионального обучения и реализации  
национальных проектов управления труда и занятости Липецкой  
области, прикрепленное лицо  
Института государства и права РАН  
golenskih.svetlana@yandex.ru*

### ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОТДЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

УДК 349.2

**Аннотация.** В настоящей статье показана стабильность и динамичность норм права в условиях пандемии. Установлено, что ограничительные мероприятия позволили заострить внимание на несовершенстве закрепления отдельных норм в статьях трудового законодательства, в частности, регулирующих обучение по охране труда и проведению инструктажей. Показана неоднозначность применения на практике статей Трудового кодекса РФ (ТК РФ), регламентирующих рассматриваемые отношения. Установлена необходимость внесения изменений в действующие статьи Трудового кодекса РФ. Автором обоснованы направления совершенствования норм действующего законодательства, связанных с затронутыми в статье вопросами. Сформулированы новые редакции ч. 1 ст. 187 ТК РФ, ч. 1 ст. 225 ТК РФ и ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ. Предложения, изложенные в настоящей статье, могут быть использованы для дальнейшего динамичного совершенствования правовых норм и законодательства об охране труда.

**Ключевые слова:** норма права, охрана труда, отношения по охране труда, обучение по охране труда, инструктажи.

*Svetlana A. Golenskikh,  
Head of Department vocational training and implementation of national  
projects of the Labor and Employment Department of the Lipetsk region,  
attached person of the Institute of State and Law of the Russian Academy  
of Sciences  
golenskih.svetlana@yandex.ru*

### APPLICATION OF THE STANDARDS REGULATING SEPARATE RELATIONS ON LABOR PROTECTION UNDER THE CONDITIONS OF RESTRICTIVE MEASURES: PROBLEMS AND WAYS OF SOLUTION

**Abstract.** This article shows the stability and dynamism of the rule of law in a pandemic. It was found that restrictive measures made it possible to focus attention on the imperfection of securing certain norms in articles of labor legislation, in particular, those regulating training in labor protection and instructing. The ambiguity of the application of the articles of the Labor Code of the Russian Federation, regulating the considered relations, in practice is shown. The need to amend the existing articles of the Labor Code of the Russian Federation has been established. The author substantiates the directions of improving the norms of the current legislation related to the issues raised in the article. New editions of Part 1 of Article 187 of the Labor Code of the Russian Federation, Part 1 of Article 225 of the Labor Code of the Russian Federation and Part 2 of Art. 312.3 of the Labor Code of the Russian Federation. The proposals set out in this article can be used for further dynamic improvement of legal norms and legislation on labor protection.

**Keywords:** rule of law, labor protection, labor protection relations, training in labor protection, instructions.

Стабильность и динамизм выступают неотъемлемыми признаками норм права, обеспечивающих гармоничное регулирование общественных отношений. Стабильность норм права обусловлена четко выстроенной их системой, единым порядком изменения, свойствами формальной определенности и нормативности. По утверждению Г.Э. Адыгезаловой, государство в лице органов власти должно вносить изменения в нормы права при достаточной экономической, политической, социальной обоснованности. При несоблюдении этого условия возрастет недоверие социума к праву, распространится правовой нигилизм [1]. Одновременно с этим правовые нормы — творение общества, чье развитие способствует дальнейшему формированию норм права, выстраиванию их в институты и отрасли права. Вместе с тем эффективность работы норм права зависит от их адаптации к новым условиям социально-экономической действительности. По сути, динамизм норм права также важен, как и их стабильность. Правовые нормы, образуя структурно сложные упорядоченные группы, находятся в постоянном движении. Следовательно, правотворческая деятельность, стремительно реагирующая на изменения современного мира, обладающая оперативностью, способствует приспособлению права к новым условиям существования. В наибольшей степени отмеченное качество проявилось в условиях сложившейся ситуации, связанной с пандемией.

С марта текущего года в связи с принятием мер по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, введением ограничительных мероприятий (карантина) как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации начали активно появляться новые нормативно-правовые акты, внесен ряд изменений в действующее законодательство. Вместе с тем правоприменительная практика показывает недостаточность урегулированности в сложившихся условиях нормами права отдельных отношений, возникающих в сфере труда. В особенности отношений по охране труда. В данной статье хотелось бы затронуть отдельные вопросы, связанные с применением норм трудового права, регулирующих отношения в сфере обучения по охране труда и проведения инструктажей.

Как известно, многие организации, оказывающие образовательные услуги, в том числе в области охраны труда, в условиях недопущения распространения коронавирусной инфекции максимально переводят свою работу в дистанционный формат. Тем самым у специалистов, ответственных за обучение работников в области охраны труда, возникают вопросы по правильному направлению работников на обучение с применением дистанционных технологий и возможности частичного отрыва от работы. При этом практика применения нормы, закрепленной в ст. 187 ТК РФ [2] складывается неоднозначно. Представители Роструда считают, что трудовым законодательством не урегулированы случаи повышения квалификации с частичным отрывом от производства: только с отрывом от производства либо без отрыва [3; 4]. В то же время позиции отдельных ведомств вступают в противоречие с позицией Роструда. Примером могут служить положения отдельных правовых актов федеральных исполнительных органов государственной власти (Минобрнауки России, Минюста России, Федерального агентства по образованию), где идет речь об обучении с частичным отрывом от работы [5; 6]. Однако рассматриваемый вопрос важен тем, что при направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При обучении работника без отрыва от производства и с частичным отрывом от производства указанных гарантий не предоставляется (ст. 187 ТК РФ). При этом трудовым законодательством не предусмотрен механизм оплаты труда при

обучении с частичным отрывом от работы. И если данный аспект в большей части зависит от юридической техники законодателя, то вопрос качества освоения материала слушателем при частичном отрыве от работы остается открытым. Как правило, обучение в области охраны труда как курс повышения квалификации длится 40 часов (по 8 часов в день) в течение двух пятидневных рабочих недель. Следовательно, работник, имеющий 40-часовую рабочую неделю и выполняющий свою трудовую функцию по 8 часов в день, по сути, может посвятить свое время обучению, работая, например, 4 часа в день. В ином случае, работник не сможет освоить материал программы на должном уровне по той причине, что у него на это не хватит времени. При этом обучение по охране труда довольно сложное, содержательное, поскольку включает различные направления (правовое, организационное, техническое и др.). Качественное освоение такой образовательной программы, на наш взгляд, возможно лишь при полном погружении в нее слушателя.

Таким образом, полагаем, что ст. 187 ТК РФ и ст. 225 ТК РФ нуждаются в уточнении. В связи с этим, предлагаем ч. 1 ст. 187 ТК РФ изложить в следующей редакции: «При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с полным либо частичным отрывом от работы (до 4 часов) за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с полным отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки». Ч. 1 ст. 225 ТК РФ следует дополнить абзацем следующего содержания: «Обучение по охране труда без отрыва от производства не допускается».

Немало вопросов возникает при применении нормы, закрепленной в ст. 312.3 ТК РФ, регламентирующей организацию и охрану труда дистанционных работников. Как известно, в условиях пандемии многие работодатели стали применять дистанционный труд. Одновременно с этим начали возрастать вопросы о необходимости проведения в отношении дистанционных работников инструктажей по охране труда (вводных, первичных и повторных). Правоприменительная практика на этот счет сложилась неоднозначно. Так, представители Роструда и судебные органы считают, что положение ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ обязывает работодателя проводить с дистанционными работниками инструктажи [7; 8]. Другие утверждают, что проведение инструктажа по охране труда является самостоятельной обязанностью работодателя, которая установлена абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ и в ст. 312.3 ТК РФ не названа. По этой причине на дистанционных работников норма вышеуказанной статьи не распространяется [9; 10]. По нашему мнению, поскольку работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, работодатель прямо или косвенно осуществляет контроль за дистанционным работником, то, по сути, предоставляющая работу сторона несет определенную ответственность за безопасность ее осуществления. Отношения, возникающие при проведении вводных, первичных и повторных инструктажей, являются основой получения базовых навыков охраны труда. Они служат прочным фундаментом, позволяющим предотвратить неблагоприятные последствия при неправильном использовании оборудования, либо программно-технических средств. В связи с этим считаем, что ст. 312.3 ТК РФ нуждается в конкретизации закрепленных в ней положений. Предлагаем абз. 1 ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, включая проведение вводного, первичного и повторных инструктажей».

Таким образом, в условиях пандемии для обеспечения здоровья населения органы государственной власти Российской Федерации смогли стремительно отреагировать на необходимость изменения и дополнения действующих норм права, тем самым показав оперативность нормотворческой деятельности. В то же время в сложившихся условиях правоприменительная практика позволила заострить внимание на несовершенстве закрепления отдельных норм в статьях трудового законодательства,

в частности, регулирующих обучение по охране труда и проведения инструктажей. Полагаем, предложения, изложенные в настоящей статье, могут быть использованы для дальнейшего динамичного совершенствования правовых норм и законодательства об охране труда.

#### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Адыгезалова Г.Э. Динамизм российского права в условиях пандемии // Теория и практика общественного развития. 2020. № 5 (147). С. 77-81.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.
3. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», август 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://home.garant.ru/#/document/77375001/paragraph/1:20> (Дата обращения: 26.09.2020).
4. Распоряжение Минюста России от 18 июля 2001 № 163 «О конкурсных комиссиях по размещению государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих Министерства юстиции Российской Федерации» // Сборник основных нормативных правовых актов о федеральной юстиции: в 4 т. / сост.: Л.В. Филатова. М., 2002. Т. 4.
5. Приказ Минобразования России от 19 марта 1999 № 678 «Об утверждении устава научно-информационного центра государственной аккредитации Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации в новой редакции» // Бюллетень Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации. 1999. № 5.
6. Приказ Федерального агентства по образованию от 2 сентября 2008 № 1130 «Об утверждении внутреннего регламента Федерального агентства по образованию по исполнению государственной функции «Организация повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических работников государственных учреждений высшего профессионального образования и государственных научных организаций, действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования» // Администратор образования. 2008. № 22.
7. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», июнь 2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://home.garant.ru/#/document/57286906/paragraph/1/doclist/527/showentries/0/highlight:4> (Дата обращения: 30.09.2020).
8. Решение Приморского краевого суда от 24 февраля 2016 по делу № 21-123/2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://home.garant.ru/#/document/140745286/paragraph/1:5> (Дата обращения: 30.12.2020).
9. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://home.garant.ru/#/document/57310142/paragraph/1/doclist/541/showentries/0/highlight:7> (Дата обращения: 30.12.2020).
10. Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11 июля 2016 по делу № 12-460/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/143122741/paragraph/1:0> (Дата обращения: 30.09.2020).