

На правах рукописи

**Клепалова Юлия Игоревна**

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО  
ТРАНСПОРТА**

Специальность 12.00.05 - трудовое право;  
право социального обеспечения

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Екатеринбург – 2007

Работа выполнена на кафедре трудового права Уральской государственной юридической академии.

**Научный руководитель:** доктор юридических наук, доцент  
Саликова Наталья Михайловна

**Официальные оппоненты:** доктор юридических наук, профессор,  
заслуженный работник высшей школы РФ,  
Бугров Леонид Юрьевич

кандидат юридических наук  
Васильева Анна Сергеевна

**Ведущая организация:** Южный федеральный университет

Защита состоится 16 февраля 2007 года в 15 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д.212.282.02 в Уральской государственной юридической академии по адресу: 620066, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21, зал заседаний совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уральской государственной юридической академии.

Автореферат разослан                      января 2007 года

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор юридических наук,  
профессор

С.Ю.Головина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** По своему экономическому значению, и, прежде всего, по объему выполняемых перевозок, железнодорожный транспорт занимает ведущее место среди других видов транспорта.

После распада Советского Союза и образования на его территории стран Содружества Независимых Государств и Балтии железным дорогам пришлось работать в сложнейших условиях рыночных и социальных реформ и сопутствующих им кризисных явлений. Также обнаружился ряд серьезных проблем, таких как, например, недостаточная эффективность системы государственного регулирования деятельности железнодорожного транспорта, высокая степень износа основных фондов.

Чтобы остановить спад перевозок и рентабельности железных дорог, потребовалось осуществить серьезные преобразования. Постановлением Правительства РФ от 18.05.2001 года № 384 была утверждена Программа структурной реформы на железнодорожном транспорте. 10 января 2003 года Президент РФ подписал три федеральных закона – «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», Устав железнодорожного транспорта, «О внесении изменения и дополнений в Федеральный закон «О естественных монополиях». Все эти три закона направлены на экономически оправданный переход естественной монополии в сфере железнодорожных перевозок в состояние конкурентного рынка.

Улучшение работы железнодорожного транспорта помимо мер экономического и производственно-технического характера требует также обеспечения занятости в отрасли, создания для всех работников здоровых и безопасных условий труда, повышения заработной платы и многое другое. В новых условиях хозяйствования должен быть создан надежный правовой механизм, который бы учитывал особенности правового положения работников железнодорожного транспорта, условия их труда.

Между тем в науке трудового права практически отсутствуют современные исследования, посвященные правовому регулированию труда работников железнодорожного транспорта. Это отрицательно сказывается на уровне и содержании норм о труде и практике их применения в отношении указанной категории работников.

Таким образом, вышеизложенное предопределяет актуальность данной проблемы и необходимость ее комплексного исследования.

**Цели и задачи исследования.** Основной целью диссертационного исследования является определение понятия «работник железнодорожного транспорта», выявление особенностей регулирования труда работников железнодорожного транспорта, а также разработка предложений по повышению эффективности правового регулирования их труда.

Исходя из цели, представляется необходимым решение следующих задач:

1. дать определение понятию «работник железнодорожного транспорта»,
2. дать оценку нормам, закрепляющим особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта,
3. выработать практические предложения по совершенствованию правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта.

**Объект исследования.** Объектом исследования являются трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в которых участвуют работники железнодорожного транспорта.

**Предмет исследования.** Предмет исследования составляют нормы основных институтов трудового права, как общей, так и особенной части (трудовые отношения, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, дисциплина труда), отражающие специфику правового положения работников железнодорожного транспорта.

**Методологическая база диссертационного исследования.** Методологической основой исследования является использование историко-

правового, формально-логического, сравнительно-правового методов исследования.

**Теоретическая основа диссертационного исследования.** Теоретической основой исследования послужили научные работы таких ученых, как Е.М.Акопова, М.И. Бару, Б.К. Бегичев, И.В. Гейц, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившиц, Э.Р. Мартиросян, М.В. Молодцов, Ю.П. Орловский, Ю.Н. Полетаев, С.Л. Рабинович-Захарин, Н.М. Саликова, В.Г. Самойлов, И.О. Снигирева, В.И. Шкатулла и других правоведов.

**Информационная база.** В качестве информационной базы использовались международно-правовые документы, Конституция Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, нормативные акты Министерства путей сообщения Российской Федерации, коллективные договоры и правила внутреннего трудового распорядка Открытого акционерного общества «Российские железные дороги», его филиала – Свердловской железной дороги и ряда структурных подразделений филиала. Также была использована правоприменительная практика Верховного суда Российской Федерации и судов общей юрисдикции.

**Научная новизна диссертационного исследования.** Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое за последние десятилетия комплексное монографическое исследование правовых проблем, связанных с регулированием труда работников железнодорожного транспорта с учетом современного состояния отрасли и трудового законодательства.

На защиту выносятся следующие теоретические выводы и практические предложения:

1. Предложен авторский вариант определения понятия «работник железнодорожного транспорта»: **«работник железнодорожного транспорта»** - это физическое лицо, достигшее возраста 18 лет и осуществляющее трудовую

деятельность на железнодорожном транспорте общего пользования, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

2. Выдвинуто предложение о закреплении в Федеральном законе «О железнодорожном транспорте в РФ» положения о том, что на работу на железнодорожный транспорт общего пользования для осуществления трудовой деятельности, непосредственно связанной с движением поездов и маневровой работой, принимаются лица, достигшие возраста 18 лет.

3. Обоснована необходимость установления особенностей регулирования труда **только** работников, осуществляющих трудовую деятельность на железнодорожном транспорте общего пользования, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

4. Высказывается предложение о закреплении в Федеральном законе «О железнодорожном транспорте в РФ» только **групп** работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, а перечень должностей и профессий, входящих в эти группы должен быть утвержден органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта .

5. Признано целесообразным введение для **всех** работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющих трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой таких дополнительных процедур при приеме на работу как **профессиональный отбор и медицинский осмотр**.

6. Признано целесообразным разработать единый нормативный акт, устанавливающий перечень специалистов и периодичность прохождения медицинских осмотров для работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющего трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой конкретной профессии или должности.

7. Выдвинуто предложение о необходимости доработки Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов: оно должно регулировать особенности рабочего времени и времени отдыха **всех работников** железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых связана с движением поездов и маневровой работой.

8. Предложено, установив для работников железнодорожного транспорта общего пользования, труд которых непосредственно связан с движением поездов и маневровой работой в Правилах внутреннего трудового распорядка время начала и окончания рабочего дня, закрепить в Положении об особенностях рабочего времени и времени отдыха **право работодателя в случаях необходимости изменять начало и окончание рабочего дня, не меняя графика сменности.**

9. Обоснована необходимость установить в законодательстве запрет на установление ненормированного рабочего дня для **всех** работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

10. Высказано предложение о том, что помимо дифференциации в оплате труда по отраслевому признаку должна быть установлена дифференциация в зависимости от того, осуществляет ли работник трудовую деятельность, связанную с движением поездов и маневровой работой.

11. Сделан вывод о том, что специальной дисциплинарной ответственности должны подвергаться только работники железнодорожного транспорта общего пользования, трудовая деятельность которых связана с движением поездов и маневровой работой, в связи с чем предлагается распространить действие Положения о дисциплине только на работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющих трудовую

деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

12. Обосновывается необходимость перенести в проект Федерального закона «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования» случаи увольнения из действующего Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта, так как эти нарушения никогда не утратят своей актуальности.

13. Предложена новая редакция части 1,2 статьи 25 и части 1 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в РФ»:

«Статья 25. Трудовые отношения и гарантии работников железнодорожного транспорта

пункт 1. На работу на железнодорожный транспорт общего пользования для осуществления трудовой деятельности, непосредственно связанной с движением поездов и маневровой работой принимаются лица, достигшие возраста 18 лет.

К работникам железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, относятся машинисты, водители и их помощники, работники диспетчерско-операторской группы, работники станционно-маневровой группы, работники группы, обслуживающие поезда в пути следования, работники группы пути, работники группы энергоснабжения (электрификации), сигнализации, централизации, блокировки и связи. Перечень профессий и должностей, входящих в указанные группы, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области железнодорожного транспорта.

Особенности регулирования труда, а именно: особые требования при приеме на работу, к рабочему времени и времени отдыха, оплате труда, дисциплине труда могут быть установлены только для работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют



трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

#### Пункт 2.

2. Работникам железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой запрещается установление ненормированного рабочего дня».

«Статья 26. Дисциплина труда на железнодорожном транспорте общего пользования

1. Дисциплина труда работников железнодорожного транспорта общего пользования регулируется трудовым законодательством. Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования регулируется дисциплина труда работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющих трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой».

#### **Научная и практическая значимость диссертационного исследования.**

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое за последние десятилетия комплексное монографическое исследование правовых проблем, связанных с регулированием труда работников железнодорожного транспорта с учетом современного состояния отрасли и трудового законодательства.

В диссертации обосновываются и выносятся на защиту теоретические положения, направленные на совершенствование правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта, а также сформулированы практические предложения по внесению изменений и дополнений в трудовое законодательство.

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций, проведении семинарских занятий в высших учебных заведениях, а также при составлении учебных программ и учебных пособий по трудовому праву.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральской государственной юридической академии. Основные положения исследования доложены на научно-практических конференциях: «Молодые ученые – транспорту» (Уральский государственный университет путей сообщения, 2004 г.), «Сравнительное правоведение и проблемы современной юриспруденции» (Уральская государственная юридическая академия, 2005 г.), «Традиции и новации в системе современного российского права» (Московская государственная юридическая академия, 2005 г.), а также использовались автором при проведении семинарских занятий в Уральском государственном университете путей сообщения.

Положения диссертации нашли отражение в опубликованных автором работах.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих 7 параграфов, заключения, списка использованных нормативных правовых актов и судебной практики, а также литературных источников.

## **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, определяются ее научная новизна и практическая значимость, предмет, цели, задачи исследования, изложены основные положения, выносимые на защиту.

**В главе первой «Исторические и теоретические аспекты правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта»** исследуется история развития законодательства о регулировании труда работников железнодорожного транспорта, эволюция понятия «работник железнодорожного транспорта», обосновывается единство и дифференциация правового регулирования труда указанной категории работников.

**Первый параграф** посвящен истории становления и развития законодательства о регулировании труда работников железнодорожного транспорта в России. Железнодорожный транспорт в России начинает свою

историю в 1837 году. Несмотря на рост железных дорог, законодательство XIX-XX века практически не регулирует труд работников железнодорожного транспорта. 9 декабря 1971 года был принят Кодекс законов о труде РСФСР, который содержит только одну статью 252, посвященную особенностям регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства. Статья допускает возможность того, что законодательством могут быть установлены особенности регулирования труда работников транспорта, вытекающие из особых условий труда в этой отрасли. Трудовые отношения этой категории работников регулировались подзаконными нормативными актами, которые не затрагивали широкого круга вопросов, а касались лишь некоторых из них.

Только с принятием 20 июля 1995 года федерального закона «О федеральном железнодорожном транспорте», в статьях 16 и 17 положено начало законодательного регулирования труда работников железнодорожного транспорта. Особенности регулирования труда устанавливались не для всех работников отрасли, а лишь для тех, на работу которых существенное влияние оказывала отраслевая специфика – для отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, труд которых непосредственно связан с движением поездов.

Во **втором параграфе**, анализируя законодательство XIX-XX веков, делается вывод, что оно не содержит определения понятия «работник железнодорожного транспорта». Вышеназванное определение появляется, на наш взгляд, только в конце XX века в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта. Пункт 3 Положения гласит, что оно распространяется на всех работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения Российской Федерации, за исключением работников жилищно - коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте (кроме работников вагонов-ресторанов),

сельского хозяйства, медико - санитарных учреждений, учебных заведений, научно - исследовательских и проектно - конструкторских организаций, библиотек, методических кабинетов, культурно - просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

Таким образом, работниками железнодорожного транспорта являлись все работники предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, то есть юридических лиц, входивших в систему МПС РФ. Представляется, что в настоящее время нельзя руководствоваться этим определением в связи с ликвидацией МПС РФ и предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, входящих в его структуру.

В связи с отсутствием в законодательстве легального определения указанного понятия в работе дано определение этому термину через анализ и синтез понятий «работник», содержащееся в ч.1 ст. 20 Трудового кодекса РФ и «железнодорожный транспорт», закрепленное в статье 1 федерального закона РФ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 года № 17-ФЗ, в соответствии с которой железнодорожный транспорт состоит из: железнодорожного транспорта общего пользования, железнодорожного транспорта необщего пользования, технологического железнодорожного транспорта организаций.

На наш взгляд трудовые отношения работников железнодорожного транспорта необщего пользования и технологического транспорта лишены специфики правового регулирования, так как работники, обслуживающие указанные объекты, не участвуют **в едином перевозочном процессе, имеющем круглосуточный характер.**

Таким образом под «работником железнодорожного транспорта» следует понимать физическое лицо, достигшее возраста 18 лет и осуществляющее трудовую деятельность на железнодорожном транспорте общего пользования, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

Можно назвать следующие критерии выделения этой группы работников:

1. непрерывность перевозочного процесса,

2. круглосуточный характер работы,
3. высокая квалификация и уровень знаний в связи с различными системами безопасности, установленными на подвижном составе и станциях,
4. более высокие требования к психофизиологическим качествам личности в связи с необходимостью контактировать с работниками смежных служб,
5. единое управление вагонопотоком, которое устанавливает единый порядок движения,
6. необходимость обеспечения безопасности движения в связи с более тяжкими последствиями.

В **третьем параграфе** раскрываются такие специфические черты правового регулирования трудовых отношений как единство и дифференциация применительно к работникам железнодорожного транспорта.

В науке трудового права принято различать нормы дифференциации, в частности, в зависимости от отраслевой специфики труда.

Полагаем, что данное основание дифференциации трудового права не отвечает современным реалиям. Большинство специальных норм относятся не ко всем работникам той или иной отрасли, а распространяются на основные, ведущие профессии. Труд остальных работников регулируется общими для всех трудовыми нормами, то есть сама по себе работа в определенной отрасли не может автоматически обусловить необходимость особой правовой регламентации.

Анализ законодательства подтверждает эту позицию. Обратимся к Трудовому кодексу РФ. Глава 51 называется «Особенности регулирования труда работников транспорта», что предполагает некую отраслевую специфику в регулировании труда указанной категории работников. Но если мы обратимся к содержанию норм этой главы, то обнаружим, что они касаются только работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, либо работников, труд которых непосредственно связан с управлением

транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (в нашем случае – поездов).

Основанием дифференциации является **специфика трудовой деятельности - непосредственная связь с движением поездов**, обуславливающая невозможность правового регулирования без помощи специальных норм, то есть случаи, когда применение общих трудовых норм повлечет за собой нарушение принципов правового регулирования труда, в частности, принципа равенства прав и возможностей работников, либо угрозу интересам одной из сторон трудовых отношений или третьих лиц.

На наш взгляд, указанные особенности в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта не являются дискриминацией, так как согласно статьи 4 Трудового кодекса РФ «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными **данному виду труда требованиями**, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной и социальной защите». В данном случае специальное регулирование вызвано объективной необходимостью - исключить угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа.

**Глава вторая «Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта»** включает в себя четыре параграфа.

**Первый параграф** посвящен комплексу проблем, связанных с порядком возникновения трудовых отношений.

Действующее законодательство не указывает однозначно на категорию работников железнодорожного транспорта, для которой установлены особенности при приеме на работу и на процедуры, которые необходимо пройти при приеме на работу. Представляется, что дополнительные процедуры при приеме на работу должны быть установлены для работников железнодорожного транспорта общего пользования, трудовая деятельность которых связана с

безопасностью движения и маневровой работой ввиду их особой значимости в едином производственном процессе.

На наш взгляд, законодательное закрепление должно получить прохождение таких этапов при приеме на работу как профессиональный отбор и медицинский осмотр.

Профессиональный отбор должны проходить **все** работники железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, в связи с повышенными психофизиологическими нагрузками.

Законодательством однозначно не установлена категория работников, обязанных проходить медицинский осмотр при приеме на работу. В целях недопущения злоупотребления со стороны работодателя необходимо установить обязанность по прохождению медицинского осмотра только для работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой на уровне федерального закона. Необходимо разработать единый нормативный акт, который бы устанавливал, каких специалистов необходимо пройти вышеуказанной категории работников конкретной профессии или должности и с какой периодичностью.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ предусматривает такой этап при приеме на работу как профессиональная подготовка, фактически она не осуществляется. Эту норму, представляется, необходимо понимать как требование необходимого уровня профессиональной подготовки для занятия определенной должности или работы по определенной профессии, так как на практике работники проходят соответствующую подготовку в специализированных учебных заведениях.

Содержание трудового договора, заключаемого с работниками Свердловской железной дороги, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса РФ. С момента вступления в силу изменений, внесенных

Федеральным законом от 30.06.06 № 90-ФЗ в трудовой договор, заключаемый с работником железнодорожного транспорта, обязательно должны быть включены условия, установленные частью второй статьи 57 Трудового кодекса РФ. Особое значение для ОАО «РЖД» приобретают такие условия договора как «место работы» и «условия, определяющие в необходимых случаях характер работы» в связи со сложной структурой юридического лица и особым характером работы – осуществлением работы в пути, разъездным характером работы.

Мы полагаем, что в трудовом договоре работника железнодорожного транспорта, имеющего стационарное рабочее место, необходимо указывать **конкретный цех или участок** структурного подразделения. А в трудовом договоре с работником, имеющим разъездной характер работы, условие «место работы» нужно указывать **структурное подразделение**, так как начало работы может быть назначено вне места постоянного пункта сбора (локомотивного депо). В трудовом договоре работника, постоянная работа которого осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава, на наш взгляд, в качестве места работы необходимо указывать **структурное подразделение (орган управления)** с указанием его места нахождения для определения места явки для получения задания на выполнение трудовой функции.

В связи с отсутствием нормативного акта, определяющего какие работники железнодорожного транспорта имеют подвижной, разъездной характер работы, либо осуществляют работу в пути следования подвижного состава, а также в связи с тем, что включение в трудовой договор «условий, определяющих в необходимых случаях характер работы» является обязательным, в целях недопущения нарушений прав работников такой документ должен быть разработан в кратчайшие сроки.

В связи с особым характером работы в трудовом договоре необходимо указание на возмещение расходов, которые несут работники, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер. Законодатель



гарантирует виды таких выплат, а размеры, согласно части 2 статьи 168.1 Трудового кодекса РФ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Действующие на Свердловской железной дороге локальные акты предусматривают выплату надбавок за особый характер работы в размере процента (в зависимости имеет ли работа разъездной характер или осуществляется в пути) месячной тарифной ставки (должностного оклада) за сутки нахождения в поездке. Таким образом, на сегодняшний день локальные акты в этой части не соответствуют требованиям Трудового кодекса РФ и должны быть приведены в соответствие с требованиями законодательства.

**Второй параграф** посвящен особенностям регулирования рабочего времени и времени отдыха.

В соответствии с требованиями статьи 103 Трудового кодекса РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Эта норма влечет нарушение такой цели трудового законодательства как защита прав и интересов работодателя, не позволяя работодателю осуществлять оперативное регулирование перевозочным процессом. Считаем необходимым для работников железнодорожного транспорта общего пользования, труд которых непосредственно связан с движением поездов и маневровой работой, установив в Правилах внутреннего трудового распорядка время начала и окончания рабочего дня, закрепить **право работодателя в случаях необходимости изменять начало и окончание рабочего дня, не меняя графика сменности**. На наш взгляд, указанная норма Трудового кодекса РФ влечет нарушение такой цели трудового законодательства как защита прав и интересов работодателя.

После внесения изменений в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ права работников защищены меньше: теперь согласно статье 329 Трудового кодекса РФ запрещается только работа по совместительству и только работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением

транспортных средств. Такая редакция статьи 329 Трудового кодекса РФ не учитывает интересы всех работников, труд которых связан с движением транспортных средств. Представляется, что от качества выполнения трудовых обязанностей **всех** этих работников зависит безопасность движения.

Предлагаем установить в Федеральном законе «О железнодорожном транспорте в РФ» запрет на установление ненормированного рабочего **всем** работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, так как их трудовая функция связана с повышенной концентрацией внимания, повышенной ответственностью, в связи с чем этой категории работников требуется больше времени на восстановление сил. К тому же эта норма обеспечивает защиту не только интересов работников, но и работодателя, и, главное, потребителя услуг, ведь от качества исполнения трудовой функции этой категорией работников зависят не только сохранность имущества – грузов, багажа, но и жизнь и здоровье людей.

**Третий параграф** посвящен особенностям заработной платы работников железнодорожного транспорта. Согласно пункту 4.2.1. коллективного договора на 2005-2007 годы работодатель обязуется осуществлять оплату труда в соответствии с положениями об оплате труда. Решением правления общества от 15.04.2004 года, протокол № 8 утверждено Положение об оплате труда работников филиалов ОАО «Российские железные дороги».

Согласно пункта 1.4. Положения оплата труда работников филиалов ОАО "РЖД" осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог (далее - ЕТС). Таким образом, в ОАО «РЖД» установлена тарифная система оплаты труда.

ЕТС подразделяется на 18 разрядов с диапазоном тарифных коэффициентов 1:10,07. Для оплаты труда рабочих устанавливается десятиразрядная тарифная сетка, предусматривающая два уровня оплаты труда в зависимости от выполняемых работ: второй уровень - для групп рабочих, связанных с движением поездов, ремонтом железнодорожного подвижного состава и

обслуживанием технических средств, первый уровень - для остальных рабочих. Соотношение первого и второго уровней - 1:1,2. Тарифная ставка рабочего первого разряда, оплачиваемого по первой строке ЕТС, соответствует минимальному размеру оплаты труда, установленному в ОАО "РЖД", который с 1 мая 2006 года составляет 1935 рублей в месяц. Положение об оплате труда работников филиалов ОАО «Российские железные дороги» содержит **не перечень профессий** и должностей работников, выполняющих эти виды деятельности, а **перечень работ**. Представляется, что закрепление в локальных актах должен получить перечень профессий во избежание путаницы, и, вследствие этого, нарушения прав работников. Более того, часть работ, закрепленных в перечне, осуществляется работниками, которые не участвуют в перевозочном процессе, не связаны с движением поездов и маневровой работой. Повышенная оплата труда им установлена только с одной целью – закрепить кадры, а не в связи с особыми условиями труда.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер, устанавливаются надбавки. Работники диспетчерско-операторской и станционно-маневровой групп тоже связаны с движением поездов и маневровой работой, постоянно находятся в состоянии нервного напряжения, должны контролировать каждое свое действие, но эти особые условия труда никак не компенсируются заработной платой, локальные нормативные акты не содержат никаких компенсаций. Представляется, что оплата труда в повышенном размере должна быть у всех работников железнодорожного транспорта общего пользования, трудовая деятельность которых связана с движением поездов и маневровой работой. Представляется, такая организация оплаты труда будет иметь большое стимулирующее воздействие на работников, заинтересовывая их работать как в сфере железнодорожного транспорта, так и выполнять работы, непосредственно связанные с движением поездов и маневровой работой.

Оплата труда руководителей осуществляется в виде ежемесячного денежного вознаграждения, размер которого устанавливается в

дополнительном соглашении к трудовому договору и представляет собой некую фиксированную сумму. Начальник железной дороги имеет право расторгнуть это соглашение с работником в **одностороннем порядке** в случаях: привлечения к дисциплинарной ответственности более 3 раз в течение календарного года, однократного грубого нарушения трудовой и производственной дисциплины, нарушений финансовой дисциплины, выявленных при ревизиях, роста случаев хищений. При расторжении соглашения с работником, он переводится на 18-ти разрядную сетку оплаты труда согласно Положению по оплате труда работников ОАО «РЖД».

Полагаем, что изменение работодателем в одностороннем порядке условий оплаты труда противоречит трудовому законодательству. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда являются обязательным условием трудового договора. Согласно статье 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается **только по соглашению** сторон трудового договора. Полагаем, что локальные акты должны быть приведены в соответствие с Трудовым кодексом РФ – из них должно быть исключено условие об одностороннем расторжении дополнительного соглашения, устанавливающего размер вознаграждения. Работодатель может, например, заключить срочный трудовой договор на срок один год, а если работник привлекался к дисциплинарной ответственности более 3 раз в течение календарного года, он может либо не заключать с ним трудовой договор на следующий период, либо заключить его на других условиях. Также учитывая, что подобные соглашения заключаются с руководителями структурных подразделений и главными бухгалтерами, то работодатель в случаях однократного грубого нарушения трудовой и производственной дисциплины, нарушений финансовой дисциплины, выявленных при ревизиях, роста случаев хищений может их уволить по пунктам 7, 9, 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. Полагаем, что работники, зная, что в случае совершения ими нарушений будут уволены, а не лишены

высокой заработной платы, будут более заинтересованы в соблюдении ими трудовой дисциплины.

Работникам ОАО «РЖД» выплачивается надбавка «за особо сложные условия труда» в размере 20% тарифной ставки (оклада). Представляется, что данная надбавка является «отраслевой», так как установлена для работников большинства дорог (в настоящее время – филиалов) и должна выплачиваться работникам, занятым «в основной деятельности», которой, на наш взгляд, является «удовлетворение потребностей в перевозке пассажиров и грузов», а она фактически выплачивается всем работникам, вне зависимости связан ли их труд с перевозками или нет. Представляется, что, по сути, эта надбавка дублирует районный коэффициент. На наш взгляд, подобная надбавка должна быть отменена, так как не выполняет свою роль.

**В четвертом параграфе** рассматриваются правовые основы обеспечения дисциплины труда, специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта.

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Сущность внутреннего трудового распорядка в том и состоит, чтобы обеспечить необходимую организацию труда независимо от условий его применения, подчинить деятельность людей в процессе труда неукоснительному соблюдению установленного порядка труда. В соответствии с частью 3 статьи 189 Трудового кодекса РФ трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Проанализировав ряд правил внутреннего трудового распорядка ОАО «РЖД», можно сделать вывод, что основные права и обязанности работника и работодателя повторяют права и обязанности, закрепленные в статьях 21 и 22 Трудового кодекса РФ. Считаем целесообразным закрепить в Положении о дисциплине, а также в локальных нормативных актах специальные, свойственные только для работников железнодорожного транспорта права и обязанности. Такое закрепление позволит поддерживать дисциплину труда на должном уровне.

Нарушение трудовой дисциплины является дисциплинарным проступком, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, которая заключается в применении к виновному лицу дисциплинарного взыскания, предусмотренного законом. Особое внимание к дисциплинарной ответственности работников на железнодорожном транспорте обуславливается тем обстоятельством, что в целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров от работников железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей.

В законодательстве нет единства по вопросу, какие именно работники железнодорожного транспорта подвергаются специальной дисциплинарной ответственности: Трудовой кодекс РФ говорит о **работниках, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**. Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» употребляет термин «работники железнодорожного транспорта **общего пользования**».

Полагаем, что специальная дисциплинарная ответственность должна распространяться на работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющих трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой. Наше предложение, безусловно, сужает категорию работников по сравнению с предусмотренной законом. Очевидно, законодатель руководствовался тем, что железнодорожный транспорт является источником повышенной опасности. Но далеко не все работники железнодорожного транспорта общего пользования влияют на безопасность движения. Представляется, что специальные, дополнительные по отношению к Трудовому кодексу РФ, меры дисциплинарного взыскания, предполагают специального субъекта – работника, трудовая деятельность которого связана с движением поездов. В случае распространения действия Федерального закона «Положение о дисциплине работников железнодорожного

транспорта общего пользования» на всех работников железнодорожного транспорта общего пользования, на наш взгляд, будет утрачена специфика правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта. В связи с чем предлагаем распространить действие Положения только на работников железнодорожного транспорта общего пользования, осуществляющих трудовую деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель, кроме предусмотренных статьей 192 Трудового кодекса РФ взысканий, может применить и другие дисциплинарные взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. В соответствии с п.15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться: лишение свидетельства на право управления локомотивом; освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог; увольнение по ряду оснований, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

Применение на практике указанных взысканий в настоящее время невозможно, так как решением Верховного Суда Российской Федерации от 24.05.2002 г. № ГКПИ 2002-375 пункты Положения, предусматривающие дополнительные взыскания, признаны незаконными.

Подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Увольнение по данному основанию за совершение проступка, за которое ранее можно было уволить в соответствии с

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта, на наш взгляд, невозможно по следующим причинам.

В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса РФ требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Нарушения же, за которые ранее увольнялись работники в соответствии с Положением о дисциплине, подрывали безопасность движения на железнодорожном транспорте, то есть нарушали единый технологический процесс.

В соответствии с требованиями трудового законодательства нарушение требований охраны труда устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда. В соответствии с Приложением № 3 к приказу МПС РФ от 08.01.1994 № 1/Ц служебное расследование нарушений безопасности движения производят руководители железных дорог, служб, отделений железных дорог, аппарата по безопасности движения поездов железных дорог и отделений дорог, руководители линейных предприятий.

Также, на наш взгляд, невозможно увольнение работника железнодорожного транспорта по пункту 9 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ – в случае лишения работника специального права – права на управление транспортным средством, так как ни один из составов, закрепленных в Кодексе об административных правонарушениях РФ, не предусматривает в качестве субъекта работника железнодорожного транспорта. Очевидно, это связано с тем, что до недавнего времени лишение машиниста свидетельства на право управления транспортным средством предусматривалось Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта и осуществлялось в качестве дисциплинарного взыскания.

Представляется целесообразным при разработке проекта Положения о дисциплине закрепить в нем в качестве самостоятельных оснований увольнения грубые нарушения дисциплины, за совершение которых могло быть применено увольнение в соответствии с Положением о дисциплине работников



железнодорожного транспорта, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 года № 621.

Необходимо активнее применять такие меры дисциплинарного воздействия как лишение предупредительных талонов в связи с ее большим воспитательным воздействием. Согласно приказу МПС РФ № 9Ц от 17.04.2000 года, утвердившему Положение о применении предупредительных талонов, лишение предупредительных талонов № 1 и № 2 производится в случае нарушения машинистом (помощником) положений нормативных правовых по вопросам обеспечения безопасности движения поездов. Нарушение положений нормативных правовых актов машинистом (помощником), имеющим предупредительный талон № 3, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания. Приказом начальника Свердловской железной дороги от 16.10.2000 года № 175/Н во исполнение приказа № 9Ц от 17.04.2000 года было установлено, что при лишении предупредительного талона № 1 размер премии за месяц снижается от 25 до 50 процентов, при лишении предупредительного талона № 2 размер премии за месяц снижается от 50 до 75 процентов. Надо отметить, что каждый случай лишения машиниста (помощника), предупредительного талона рассматривается на производственных совещаниях по безопасности движения. В комнате, где проводится инструктаж, помещается "экран лишения предупредительных талонов" с кратким описанием характера нарушений.

В заключении обобщаются основные выводы исследования и формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:**

1. Клепалова Ю.И. К вопросу о дисциплине работников железнодорожного транспорта // Международная межвузовская конференция аспирантов и студентов «Традиции и новации в системе современного российского права». Сборник тезисов. М. МГЮА, 2005. (0,1 п.л.)

2. Клепалова Ю.И. Особенности учета рабочего времени проводников // Социально-экономические проблемы развития предприятий железнодорожного транспорта в условиях структурной реформы: Сб. науч. тр. / Под ред. С.В.Рачек. Н.И. Шаталовой. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та путей сообщения, 2005. – Вып. 37/39 (120/122) (0,6 п.л.) .

3. Клепалова Ю.И. Правовые аспекты дисциплины труда работников железнодорожного транспорта // Молодые ученые - транспорту: Труды V межвузовской научно-технической конференции: В 2-х т. - Екатеринбург: УрГУПС, т.2.-2005.(0,5 п.л.)

4. Клепалова Ю.И. Правовые особенности сокращения персонала в условиях реформирования железнодорожного транспорта // Проблемы организации и управления на предприятиях в условиях реформ: Сб. науч. тр. / Под ред. В.А.Антропова, С.В.Рачек. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та путей сообщения, 2005. Вып. 40 (123) (0,3 п.л.).

5. Клепалова Ю.И. Понятие «работник железнодорожного транспорта» // Наука, инновации и образование: актуальные проблемы развития транспортного комплекса России: Материалы международной научно-технической конференции // Под общ. Ред. В.М.Сай. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та путей сообщения, 2006 (0,1 п.л.).

**Публикация, размещенная в рецензируемом издании:**

6. Клепалова Ю.И. Особенности приема на работу работников железнодорожного транспорта // Трудовое право, № 11, 2006 (0,4 п.л.).