

Авдеев Алексей Вячеславович

магистрант

Научный руководитель

Фастова Марина Андреевна

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

**РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В ОБЕСПЕЧЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:
ПРАВОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

***Аннотация:** в статье рассматривается правовой статус руководителя бюджетной организации и его роль арбитра, обеспечивающего соблюдение трудовых норм перед всеми заинтересованными лицами. Перечислены нормативные основы обязанностей руководителя и виды ответственности. Особое внимание уделено императивным требованиям статей 57, 72, 74, 113, 122, 136, 163, 261 Трудового кодекса РФ, регулирующих содержание и изменение трудового договора, изменение организационных условий труда, привлечение к работе в нерабочие дни, предоставление отпусков и выплату заработной платы. Рассматриваются уголовная и административная ответственность за правовой нигилизм руководителей. Научная новизна заключается в обосновании концептуальной связи между уровнем правовой дисциплины руководителя бюджетной организации и формированием социального доверия граждан к институтам государственной власти. Доказывается, что правовой нигилизм в государственном секторе ведёт к дестабилизации легитимности власти. Исследование базируется на судебной практике 2025–2026 годов.*

Ключевые слова: *руководитель бюджетной организации, трудовой договор, правовой нигилизм, дисквалификация руководителя, профессиональная этика, императивные требования, государственный строй.*

Государственные бюджетные учреждения формируют фундаментальный каркас социальной сферы России, обеспечивая реализацию базовых конституционных гарантий населения [1, ст. 164]. В этой связи руководитель бюджетной организации перестаёт быть исключительно управленцем, приобретая статус публичного субъекта, чья деятельность напрямую ассоциируется с авторитетом государства.

Далее отражены результаты комплексного анализа правовых обязанностей руководителя по соблюдению императивных норм трудового права в контексте обеспечения социальной стабильности и легитимности власти [2, ст. 75.1].

Трудовое законодательство в бюджетной сфере носит строго императивный характер. Руководитель должен соблюдать трудовое законодательство.

Безусловное соблюдение норм статьи 57 Трудового кодекса РФ является первичной обязанностью руководителя. Данная норма устанавливает исчерпывающий перечень сведений и условий, которые обязательно должны быть включены в трудовой договор.

Руководитель обязан не просто указать трудовую функцию, но и детально конкретизировать показатели эффективности, условия предоставления стимулирующих выплат и критерии оценки труда. Любая неопределённость в формулировках (например, ссылка на «решение руководителя» без чётких критериев) признаётся судами нарушением императивной обязанности работодателя по обеспечению прозрачности оплаты труда. Отсутствие в договоре обязательных условий (например, условий труда по результатам СОУТ) влечёт не только штрафы, но и обязанность руководителя незамедлительно дополнить договор недостающими сведениями [3, с. 4].

Принцип стабильности трудовых отношений находит своё выражение в статье 72 ТК РФ. Императивность этой нормы заключается в безусловном запрете на изменение определённых сторонами условий трудового договора (должности,

оклада, надбавок, трудовой функции) без письменного согласия работника. Уменьшение любой составной части зарплаты по устному распоряжению управленца бюджетной организации является нарушением трудового законодательства, часто влекущим за собой риск дисквалификации руководителя. Статья 72 ТК РФ требует заключения дополнительного соглашения, которое становится неотъемлемой частью трудового договора, фиксируя добровольное волеизъявление обеих сторон. Любое давление на сотрудника с целью подписания такого соглашения является нарушением профессиональной этики и правовых норм [1, ст. 72].

Особое место в системе управления занимает статья 74 ТК РФ, которая предоставляет руководителю право на одностороннее изменение условий труда, но обставляет это право жёсткими императивными процедурами. Императивность здесь проявляется в необходимости документального доказательства реальности организационных или технологических изменений. Руководитель бюджетного учреждения не может ссылаться на абстрактную «оптимизацию штата» или снижение бюджетных лимитов. Он обязан обосновать, что прежние условия не могут быть сохранены вследствие, например, внедрения новых цифровых платформ или реорганизации структуры учреждения.

Нарушение двухмесячного срока уведомления или несоблюдение обязанности по предложению всех имеющихся вакансий (включая нижестоящие и менее оплачиваемые) делает действия руководителя незаконными, что ведёт к восстановлению сотрудника на работе и взысканию компенсаций из бюджета, за которые руководитель несёт полную материальную ответственность [4, с. 3–30].

Императивные требования законодательства распространяются и на режим использования рабочего времени, а также на порядок выплаты вознаграждения. Статья 113 ТК РФ устанавливает общий запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Императивность нормы заключается в том, что такое привлечение допускается только с письменного согласия работника и на основании письменного приказа. Исключения (аварии, катастрофы) строго лимитированы

законом. Нарушение этой процедуры классифицируется как принудительный труд, что влечёт за собой серьёзные административные и уголовные риски.

Руководитель бюджетного учреждения несёт прямую ответственность за такую категорию трудовых отношений, как оплата труда.

Оплата труда определяет соответствующую деятельность работодателя по обеспечению выполнения им императивной обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы. Из содержания статьи 136 ТК РФ следует, что оплата труда должна: осуществляться регулярно и не реже, чем каждые полмесяца и в конкретные дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка; осуществляться в денежной форме; быть выше или равной МРОТ и не ограничиваться максимальным размером; быть защищённой от уменьшения размера путём одностороннего изменения условий труда [6, с. 163–164]. Судебная практика 2025–2026 гг. подтверждает, что отсутствие денежных средств на счёте учреждения не освобождает руководителя от осуществления выплат заработной платы и не является основанием для освобождения управленца бюджетной организации от ответственности. Следует отметить, что руководитель обязан письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы (расчётный листок), невыполнение чего является самостоятельным правонарушением.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (статья 122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной деятельности у данного работодателя. Руководитель бюджетного учреждения не вправе произвольно отказывать в предоставлении отпуска, переносить его без согласования или заменять денежной компенсацией в нарушение установленного порядка.

Непредоставление отпуска в течение 2 лет подряд, равно как и нарушение графика отпусков, квалифицируются контролирующими органами как грубое нарушение императивных требований, влекущие административную и материальную ответственность.

Статья 261 ТК РФ закрепляет повышенные гарантии для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора [7]. Увольнение женщины в период её беременности по инициативе руководителя бюджетной организации влечёт не только восстановление на работе сотрудницы со взысканием компенсаций, но и уголовную ответственность для управленца.

Обязанность по обеспечению нормальных условий для выполнения работниками норм выработки (статья 163 ТК РФ) в бюджетном секторе означает обеспечение исправного состояния оборудования, безопасные условия труда и наличие необходимых материалов (например, понятная документация для выполнения задания в полном объёме). Если руководитель не обеспечил данные условия, он не имеет права применять к сотруднику дисциплинарные взыскания за невыполнение трудового плана.

Таким образом, совокупность норм статей 57, 113, 72, 136, 74, 122, 261 и 163 ТК РФ формирует защитный контур, внутри которого руководитель обязан действовать как гарант правового статуса трудового коллектива.

Уголовная ответственность наступает за наиболее общественно опасные деяния в сфере трудового права для управленца бюджетной организации и носит исключительно персональный характер.

Невыплата заработной платы (в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации – далее УК РФ, статья 145.1 УК РФ): частичная невыплата свыше трёх месяцев или полная невыплата свыше двух месяцев, совершённые из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, наказываются штрафом в размере до 120 000 и в размере до 500 000 рублей соответственно, либо лишением свободы на срок до 1 года или до трёх лет соответственно. В бюджетной сфере под «личной заинтересованностью» часто понимается стремление руководителя направить средства фонда оплаты труда на иные хозяйственные нужды учреждения для создания видимости успешного выполнения плана перед учредителем [10, ст. 285.1].

Нарушение требований охраны труда (ст. 143 УК РФ) наказывается штрафом в размере до четырёхсот тысяч рублей либо лишением свободы на срок до двух лет.

Увольнение защищённых категорий: необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (ст. 144.1 УК РФ) или необоснованное увольнение женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет или по мотивам её беременности (ст. 145 УК РФ) наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей либо обязательными работами сроком до 360 часов.

Административная ответственность является одним из правовых инструментов контроля деятельности руководителя. Указанная ответственность регулируется главой 5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

Статья 5.27 КоАП РФ охватывает любое нарушение норм трудового законодательства. Первое нарушение влечёт предупреждение или наложение административного штрафа. Совершение правонарушения повторно в период действия наказания влечёт административную дисквалификацию на срок от 1 года до трёх лет. Дисквалификация руководителя бюджетной организации влечёт автоматическое прекращение трудового договора и налагает запрет на управление юридическим лицом в течение срока, установленного судом.

Отдельно выделено нарушение по части шестой статьи 5.27 КоАП РФ, предусматривающее ответственность за несвоевременную или неполную выплату заработной платы и иных трудовых начислений [8, с. 45–57]. Согласно актуальной судебной практике 2025–2026 годов, отсутствие бюджетных лимитов не снимает с руководителя ответственности за образование задолженности. Обязанность заблаговременного уведомления учредителя о риске невыплат признана ключевым фактором, подтверждающим осмотрительность руководителя [5].

Для руководителя бюджетной организации ущерб часто выражается не в физической поломке оборудования, а в неэффективном расходовании бюджетных средств.

К такому ущербу, например, относится взыскание невыплаченной заработной платы и денежной компенсации морального вреда по решению суда в пользу работника или оплата наложенных штрафов на учреждение по вине руководителя.

Особенностью бюджетного сектора является обязанность учредителя или органов прокуратуры обратиться с регрессным иском к управленцу бюджетной организации. Если учреждение произвело выплаты за счёт средств соответствующего бюджета на покрытие штрафов или компенсаций, обусловленных правовым нигилизмом [9] руководителя, указанные суммы подлежат возврату в доход казны из личных средств виновного лица.

Процесс легитимации публичной власти как государственной требует наличия определенных структурно и содержательно взаимосвязанных элементов.

Важным аспектом при воплощении формирующихся отношений по легитимации государственной власти является соблюдение следующих принципов: законность, публичность, прозрачность решений субъекта бюджетной организации для коллектива, соблюдение всех норм трудового законодательства руководителями, равенство всех перед законом.

Следовательно, соблюдение руководителем бюджетной организации трудового законодательства является основополагающим критерием для обеспечения легитимации государственной власти [12].

Соблюдение руководителем трудового законодательства выполняет роль социального контракта. Правильное начисление стимулирующих выплат, прозрачность системы оплаты труда и соблюдение норм охраны труда создают у работников чувство справедливости и защищённости, которое напрямую ассоциируется с надёжностью государственного строя.

Выводы. Очевидно, что нарушения норм трудового права отдельно взятыми руководителями бюджетных организаций – это процессы, которые были и, вероятно, могут быть в будущем. Для прогнозирования и предотвращения будущих нарушений в трудовой сфере необходим учёт, как инструмент, который поможет привести количество нарушений трудового законодательства к нулевому

значению. По мнению автора, для учёта нарушений трудового законодательства руководителями бюджетных организаций следует использовать квалиметрию [11, с. 117–124].

Современный лидер бюджетной сферы – настоящий профессионал, обладающий высокой юридической ответственностью, способный нивелировать риски и сводить их вероятность к нулю. Через понимание всей глубины ответственности за каждое беспечное кадровое решение по отношению к трудовому коллективу возможно построение эффективной модели государственного управления.

В конечном счёте, законность действий руководителя бюджетного учреждения выступает фундаментом, на котором аккумулируется и синтезируется государственная сила справедливости в глазах граждан.

Список литературы

1. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» №197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026).
2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобр. в ходе общероссийского голосования 01.07.2020.
3. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ по трудовым спорам за 2025 г.: утв. Президиумом Верховного Суда РФ.
4. Обзор: «Топ-3 «поворотных» дел кассации по трудовым спорам за ноябрь – декабрь 2025 года».
5. Федеральный закон «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» №195-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 09.04.2026, с изм. от 29.04.2026).
6. Землина О.М. Правовая культура: учебник для вузов / О.М. Землина; под общ. ред. А.И. Землина. – М.: Юрайт, 2026. – 522 с.
7. труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ №1 от 28.01.2014.
8. Андреев А.А. Руководитель бюджетного учреждения как субъект трудового права / А.А. Андреев // Трудовое право. – 2024. – №6. – С. 45–57.

9. Лыткина Д.И. Правовой нигилизм. Определение, признаки и пути преодоления / Д.И. Лыткина // Вестник науки. – 2023. – №6. – Серия «Право».

10. Федеральный закон «Уголовный кодекс Российской Федерации» №63-ФЗ от 13.06.1996 (ред. от 09.04.2026).

11. Бондаренко Н.Л. Юридическая квалиметрия как новая отрасль правового научного знания / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич // Право.by. – 2022. – №5. – С. 117–124. EDN KCSRAO

12. Орлов К.А. Формы легитимации государственной власти / К.А. Орлов // Наука. Общество. Государство. – 2023. – Т. 11. №1. – С. 30–39. DOI 10.21685/2307-9525-2023-11-1-4. EDN YRDDWR