

КАГИРОВА А.Х.

Курс лекций по дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Избербаш
2025 г.

УДК 349.2
ББК 67.405
К12

Кагирова А.Х. Курс лекций по дисциплине «Трудовое право».
Избербаш: ДГУ, 2025 г. 152 с.

Автор учебно-методического комплекса - Кагирова Асият Хасбулаевна, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры экономических и общеобразовательных дисциплин филиала ДГУ в г.Избербаше.

Курс лекций по дисциплине «Трудовое право» предназначен для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция».

Включает в себя курс лекций, контрольные вопросы, методические указания по изучению теоретического материала, перечень нормативно-методических материалов, а также основных и дополнительных информационных источников.

Лекции полностью соответствуют программе Дагестанского государственного университета. Лекционный материал предназначен для студентов филиала ДГУ в городе Избербаше, а также для студентов юридических факультетов иных вузов.

Данный курс лекций содержит общие знания для студентов юридических вузов. Кроме того, лекции будут полезны и работающим юристам.

ISBN 978-5-908109-51-2

© Кагирова А.Х., 2025
© Оформление. ИП Тагиев Р.Х., 2025.

СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1 Понятие предмет и метод трудового права	4
Тема 2. Основные принципы трудового права	6
Тема 3. Система и источники трудового права	8
Тема 4. Субъекты трудового права	10
Тема 5. Трудовые правоотношения.....	11
Тема 6. Основные права и обязанности работника	15
Тема 7. Основные права и обязанности работодателя.....	17
Тема 8. Профессиональные союзы и их место в системе трудовых отношений	19
Тема 9. Социальное партнерство.....	21
Тема 10. Правовое регулирование занятости и трудоустройства РФ	33
Тема 11. Трудовой договор	47
Тема 12. Рабочее время и время отдыха	60
Тема 13. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	78
Тема 14. Охрана труда	94
Тема 15. Дисциплина труда.....	110
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	116
Тема 17. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и ответственность за его нарушение.....	124
Тема 18. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.....	134
Литература	151

Тема 1. ПОНЯТИЕ ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, научно-технический прогресс и вся наша цивилизация – это результат труда многих поколений людей. Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определённых материальных или духовных благ.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права.

Так, труд на личном (садовом) участке, труд по уборке собственной

квартиры, стирка, приготовление еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний – всё это общественно-полезный труд. Но он нормами права не регулируется.

Трудовое право регулирует трудовые отношения. В недалёком прошлом они были трудовыми отношениями только рабочих и служащих, поскольку их труд базировался на государственной собственности, которая практически являлась единственной формой собственности.

Положение существенно изменилось с переходом к рыночным отношениям, когда наша страна выбрала иной путь социально-экономического развития. Возникли разные формы собственности. Действующая Конституция Российской Федерации признаёт и закрепляет равным образом частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности. Многообразие форм собственности не могло не повлиять и на хозяйствующих субъектов. Предпринимательской деятельностью наряду с государственными и муниципальными унитарными предприятиями занимаются хозяйственные товарищества и хозяйственные общества – акционерные общества и др.

Участники товариществ, акционеры, если они трудятся в этих товариществах и обществах, находятся не только в имущественных, но и в трудовых отношениях. Если имущественные отношения, касаю-

щиеся личных вкладов в имущество предприятия, реализации акций, распределение прибыли, имущественной ответственности, регулируются гражданским

законодательством, то отношения, основанные на личном труде, - сфера действия трудового законодательства.

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве, которые включают в себя а) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя и б) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда. Это основная группа отношений, регулируемых трудовым законодательством. Также в предмет трудового права входят отношения по трудоустройству и занятости, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя, по материальной ответственности работодателей и работников, по разрешению трудовых споров и некоторые иные отношения.

Все указанные отношения регулируются с помощью *метода* трудового права. Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, то есть присущий только ей комплекс способов правового регулирования. Таким образом, методом трудового права называется комплекс способов правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.

Особенности метода трудового права заключаются в следующем.

Во-первых, трудовые правоотношения носят договорной характер. Второй признак метода трудового права проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений – их равенстве при заключении трудового договора.

Третий признак метода трудового права характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием

при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Четвёртый признак

метода трудового права связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей.

Вышеизложенное позволяет прийти к определению понятия трудового права, как одной из самостоятельных отраслей права, регулирующей трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

Тема 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Принципы трудового права – это основные, руководящие и общеобязательные положения, идеи, начала, которые выражают сущность трудового права, тенденции развития и потребности общества и характеризуют общую направленность развития этой отрасли.

Принципы трудового права объективны, т.е. они обусловлены экономическим и социально-политическим строем общества, особенностями функционирования политической системы.

Общими принципами трудового права, которые положены в основу правовой системы в целом, принято считать: принцип социальной справедливости; принцип равноправия; принцип гуманизма; принцип сочетания убеждения и принуждения.

К *межотраслевым* (общеотраслевым) принципам, являющимся общими для нескольких отраслей права, относятся равенство участников общественных отношений, неприкосновенность собственности, свобода договора, обеспечение восстановления нарушенных прав.

Согласно ст.2 ТК принципами трудового права признаются:

а) свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации (к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания или насильственного воздействия, в то время как он имеет право отказаться от её выполнения, в том числе в связи:

- с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой её не в полном размере;

- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требования охраны труда.

Принудительный труд *не включает* в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе;

- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральным конституционным законом;

- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов;

б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

в) обеспечение прав каждого работника на справедливые условия труда, условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;

г) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в соответствующей форме;

д.) социальное партнёрство;

е) обязательность возмещения вреда;

ж) установление государственных гарантий и осуществление государственного контроля;

З.) обеспечение права каждого на государственную защиту и разрешение индивидуальных и коллективных споров;

и) обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия;

к) обеспечение права на осуществление профсоюзного контроля; обеспечение права на обязательное социальное страхование.

Тема 3. СИСТЕМА И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Система отрасли права – это её внутренняя структура, обеспечивающая наилучшее расположение правовых норм для чёткого и правильного понимания. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, подинституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Система отрасли трудового права делится на Общую и Особенную части.

Имеется также Специальная часть.

Общая часть включает в себя нормы, определяющие:

- предмет и метод трудового права;
- цели и задачи правового регулирования;
- принципы правового регулирования трудовых отношений;
- правовой статус работников как субъектов трудового права;
- источники трудового права;
- социальное партнёрство в сфере труда;
- общие положения, касающиеся всех правовых институтов трудового права.

К Особенной части трудового права относятся нормы, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:

- трудового договора;
- рабочего времени;
- времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- гарантий и компенсаций;
- охраны труда;
- институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, со-

ставляют следующие правовые институты:

- трудоустройства и занятости у конкретного работодателя;
- трудового распорядка и дисциплины труда;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации непосредственно у работодателя;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- защиты трудовых прав работников.

Источники трудового права – это правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие права и обязанности сторон трудовых и связанных непосредственно с ними иных отношений.

Система источников

трудового права включает в себя:

- Конституцию РФ (провозглашает базовые права в сфере труда, составляющие основу институтов трудового права);
- международные акты и договоры (содержат общепризнанные принципы международного права);
- Трудовой кодекс РФ (представляет собой кодифицированный акт отрасли);
- федеральное законодательство. Кроме федеральных законов трудовые правоотношения регулируются указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, актами министерств и ведомств РФ;
- соглашениями (различают генеральные, отраслевые, межотраслевые, региональные, территориальные);
- локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка и т.д.);
- коллективные договоры (соглашения).

Особую группу составляют постановления Конституционного Суда РФ и постановления Пленума ВС РФ, обеспечивающие правильное применение закона.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК.

Необходимо отметить, что законодательство о труде согласно ст.72 Конституции отнесено к совместному ведению Российской Фе-

дерации и её субъектов. Однако, следуя верховенству норм права, законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ не должны противоречить ТК и иным федеральным законам.

Тема 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Субъекты трудового права – это участники трудовых отношений, обладающие правами и обязанностями и реализующие их в рамках, установленных трудовым законодательством.

Субъекты трудового права обладают трудовой правосубъектностью, т.е. совокупностью признанных Конституцией и действующим законодательством прав и обязанностей, а также наличием ответственности за их нарушение или неисполнение.

Трудовую правосубъектность составляют: *правоспособность* – способность иметь трудовые права и обязанности; *дееспособность* – способность своими действиями приобретать права и создавать обязанности, а также отвечать за трудовые правонарушения (*деликтоспособность*).

Субъекты трудового права:

- работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения);

- работодатель – юридическое лицо любой формы собственности (организация), индивидуальный предприниматель или иной гражданин.

Работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; физические лица, вступающие в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

- профсоюзные или иные уполномоченные работниками органы;
- социальные партнёры на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом или ином уровне;
- соответствующие органы защиты (КТС, трудовой арбитраж и т.д.), а также надзора и контроля за охраной труда.

Правовое положение каждого субъекта трудового права определяется его правовым статусом, который характеризуется юридическими гарантиями, определёнными правами, обязанностями, ответственностью. Основные (статутные) права и обязанности являются неотчуждаемыми. Многие из них не только провозглашены Конституцией, но и установлены международным правом.

В зависимости от характера прав и обязанностей можно выделить *общий* и *специальный* правовой статус. В первом случае речь идёт о субъектах права одного вида (например, работодателя). Во втором – отражаются особенности отдельного подвида субъектов трудового права (например, руководителя организации).

Тема 5. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Понятие, особенности и виды трудового правоотношения

Трудовые правоотношения – это урегулированные нормами трудового права отношения в сфере труда, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые правоотношения являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права, в том числе на основании фактического допущения к работе.

Объектами трудовых правоотношений выступают материальный интерес в результате трудовой деятельности, удовлетворение экономических, социальных потребностей работника и работодателя, защита соответствующих трудовых прав субъектов.

Особенностями трудового правоотношения является его отличие от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручения, комиссией). Это отличие проводится по следующим критериям:

1) при трудовом правоотношении работник включается в трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определённой трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т.д.);

3) в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском – трудящийся сам организует свой труд, и его охрану. Эти критерии помогают определить, какое правоотношение возникло по трудовому соглашению. Если трудовое, то на работника распространяется трудовое законодательство, если гражданское, то трудовое законодательство (в том числе и по отпускам, оплате больничного листа и т.д.) на него не распространяется.

Различают следующие виды трудовых правоотношений:

1. Правоотношения *по обеспечению занятости и трудоустройству* возникают при устройстве граждан на работу и подборе кадров работодателями, в том числе с помощью службы занятости.

Данные правоотношения, как правило, предшествуют трудовым правоотношениям, но могут последовать и за прежними трудовыми правоотношениями при высвобождении работников. В зависимости

от субъектов правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают:

- между органом службы занятости и гражданином (при обращении последнего в службу занятости с заявлением о помощи в устройстве на работу и регистрации обратившегося лица в качестве безработного);

- между органом службы занятости и работодателем (с момента приобретения работодателем правоспособности и до его ликвидации);

- между трудоустраиваемым гражданином и работодателем (при предоставлении работодателю направления органа службы занятости).

Основания реализации отношений по обеспечению занятости населения и трудоустройства закреплены в Законе РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2. *Трудовое правоотношение* – добровольная юридическая связь работника и работодателя, выражающаяся в наличии прав, обязанностей и ответственности обеих сторон. Работник обязуется выполнять определённые трудовым договором трудовые обязанности по оговоренной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязан полностью и своевременно оплачивать труд работника, создавать необходимые условия в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным соглашением и трудовым договором.

3. *Организационно-управленческие* правоотношения способствуют разрешению вопросов, связанных с организацией и оплатой труда, удовлетворению социально-экономических интересов, как трудовых коллективов, отраслей, регионов, так и отдельного работника.

Данные правоотношения возникают:

- между коллективом работников и работодателем;
- между профсоюзным органом на производстве и работодателем;
- между представителями социальных партнёров на федеральном, территориальном, отраслевом и иных уровнях.

4. *Правоотношения по профессиональной подготовке, перепод-*

готовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя возможны:

- по ученическому договору работника для повышения квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям (дополняют трудовые отношения работника);

- по руководству обучением на производстве (когда к высококвалифицированному работнику предприятия прикрепляются ученики). Данные правоотношения могут являться разновидностью трудовых, если обучение – основная трудовая обязанность.

5. Правоотношения *по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства* существуют с момента начала работы организации с целью выполнения требований по охране труда, обеспечения безопасных условий производства и т.д.

Субъектами являются Федеральная инспекция труда и специализированные государственные, профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль, с одной стороны, и должностные лица администрации, работодатели, обеспечивающие охрану труда, - с другой.

6. Правоотношения *по материальной ответственности сторон трудового договора*, возникающие в случае противоправного виновного причинения ущерба. Законом предусмотрена как ответственность работодателя за вред, причинённый работнику, так и материальная ответственность работника за причинённый работодателю ущерб.

7. Правоотношения *по разрешению трудовых споров* (индивидуальных и коллективных) относятся к процессуальным и возможны как трудовые процессуальные (при обращении в КТС, примирительные комиссии, трудовой арбитраж), гражданские процессуальные (споры рассматриваются в суде общей юрисдикции), административно-процессуальные (заявления или жалоба направляются в вышестоящий в порядке подчинённости орган).

Тема 6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Основные статутные трудовые права и обязанности работника как субъекта трудового права закреплены в ст. 21 Трудового кодекса РФ. Они установлены в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года, требованиями соответствующих конвенций Международной организации труда (МОТ): «О принудительном и обязательном труде» 1930 г., «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г., «Об охране заработной платы» 1949 г. и т.д. А также в соответствии с Конституцией РФ.

Так, работник имеет право на:

- * заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- * предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- * рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- * своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- * отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- * полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- * профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- * объединение, включая право на создание профессиональных

союзов, и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- * участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договоров формах;

- * ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- * разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- * возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- * обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- * добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- * соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- * бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- * незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- * бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за это имущество;

Тема 7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель, согласно ТК РФ (ст. 22) вправе:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе и имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если он несёт за это имущество ответственность, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по выявлению нарушений, их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективными договорами формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, фе-

деральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

16) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Тема 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И ИХ МЕСТО В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Согласно ст.30 Конституции каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих законных интересов.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Субъектом трудового права выступают органы данной организации. Выборному органу профсоюза передаются в бесплатное пользование здания, помещения, сооружения для культурно-просветительской, оздоровительной и иной работы среди работников данной организации.

Профсоюз представляет интересы своих членов, но он не вправе участвовать в организации и управлении производством. Однако, руководствуясь ст. 52, 53 ТК, через него как представительный орган работники могут реализовывать собственное право на участие в управлении организациями.

Членом профсоюза может быть любой гражданин, достигший 14-

летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность.

Профсоюзы имеют право:

- начать коллективные переговоры, вести их, участвовать в подготовке проекта коллективного договора или соглашения, заключать его от имени работников;
- осуществлять контроль за выполнением условий заключённых коллективных договоров;
- представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров, составлять протокол разногласий или предъявлять законные требования работодателю;
- участвовать в создании и деятельности примирительных органов;
- принимать решения о проведении забастовки;
- участвовать в установлении условий труда и его оплаты.

В ряде случаев законом установлено требование о необходимости учитывать мнение, а иногда и получить согласие при принятии администрацией решений, например, при увольнении некоторых категорий работников (ст. 82 ТК), при изменении организационных или технологических условий труда, способных повлечь массовые увольнения (ст. 74 ТК), при привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99).

Профсоюзы не имеют обязанностей перед другими социальными партнёрами, что отличает их правовой статус. Лишь согласно ст. 41 ТК профсоюзы от имени работников могут принять на себя обязанность отказаться от проведения забастовок при условии своевременного и полного выполнения работодателем коллективного договора.

Обязанность возместить убытки возлагается на профсоюз, когда профсоюзная организация объявила и не прекратила забастовку после признания её незаконной (ст. 417 ТК).

Тема 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Понятие и формы социального партнёрства

Социальным партнёрством признаётся система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Система социального партнёрства включает несколько уровней:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнёрство осуществляется в следующих формах:

1. Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению – это реализация работниками в лице их представителей и работодателями права на осуществление коллективно-договорного регулирования, упорядочение трудовых отношений и установление условий труда в рамках социального партнёрства.

2. Осуществление на федеральном, региональном, территориальном уровнях в постоянно действующих трёхсторонних комиссиях взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования

трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства.

3. Участие работников, их представителей в управлении организацией закреплено в ст. 52 ТК. Такое взаимодействие работников и (или) их представителей с работодателем возможно только на уровне организации.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определённые законом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников и т.д.; а также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров реализуется путём создания на паритетных началах комиссии по трудовым спо-

рам – КТС, (ст. 384-389 ТК).

При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура.

Кроме указанных форм, учитывая сложившуюся практику, возможно создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов, рассмотрение и учёт работодателями и органами государственной власти предложений профсоюзных органов и т.д.

Субъекты социального партнёрства

Главными субъектами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице своих представителей.

Согласно ст. 29 ТК представителями работников в социальном партнёрстве выступают: профессиональные союзы и их объединения, различные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Работники, состоящие в профсоюзе, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники в результате тайного голосования могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

В соответствии со ст. 32 ТК работодатель обязан создавать усло-

вия, обеспечивающие деятельность представителей работников.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства законных интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединении работодателей».

Представлять работодателей в лице государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

Органам и социального партнёрства являются создаваемые на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров и подготовке проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за

выполнением коллективного договора и соглашений. Комиссии формируются из наделённых необходимыми полномочиями представителями сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории данного региона. Их деятельность осуществляется на основании законов субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения могут образовываться отраслевые комиссии, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, выступающих стороной соглашения.

На уровне организации создаётся комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Коллективный договор и соглашения

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Коллективный договор может заключаться как в самой организации, так и в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. В таких случаях представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Коллективный договор – это двусторонний акт. Одной стороной выступает трудовой коллектив в лице одного или нескольких представителей, которым, как правило, является профсоюз. Другой стороной – работодатель, представляемый руководителем или другим правомочным в соответствии с уставом организации, иным правомочным актом лицом.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создаётся единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. При этом представитель должен быть определён от каждой профсоюзной организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по **следующим вопросам**: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления

и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок не более **трёх лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, её филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор не утрачивает силу в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на

срок до трёх лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции.

В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнёрства;
- иные вопросы, определённые сторонами.

По договорённости сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трёхсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключается при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Такое соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнёрства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (ст. 48 ТК).

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трёх лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трёх лет.

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключённого в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправ-

ления, в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями (ст. 48 ТК).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, в который вносятся предложения сторон для устранения причин этих разногласий и указывается срок возобновления переговоров. Затем в течение трёх дней сторонами из своего состава создаётся рабочая комиссия, разрешающая спор путём применения установленных законом примирительных процедур.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, имеют гарантии и компенсации. Так, они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертом, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Коллективный договор, соглашение, в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Ответственность социальных партнёров

В соответствии со ст. 54 ТК представители сторон, которые уклоняются от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказываются от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, определяемых законом.

Так, к дисциплинарной ответственности привлекаются лица, в трудовые обязанности которых входит соблюдение трудового законодательства, в том числе законодательства о коллективных договорах и соглашениях. На представителей работодателя, не выполняющих по своей вине обязательств по коллективному договору, соглашению, налагаются дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192, 193 ТК. Освобождённые от основной работы выборные члены профсоюзных органов, совершившие подобные правонарушения, привлекаются к дисциплинарной ответственности, если в их обязанности входит выполнение или обеспечение выполнения обязательств, принятых на себя профсоюзом (профсоюзным органом). Право наложение дисциплинарного взыскания в таких случаях принадлежит руководителю профсоюза (профсоюзной организации), с которым выборный работник состоит в трудовых отношениях, а также руководителям вышестоящих профсоюзных органов.

К материальной ответственности привлекаются лица, виновные в

причинении организации-работодателю материального ущерба неисполнением или ненадлежащим исполнением коллективного договора, соглашения.

Кроме того, если нарушены нормы об охране труда, включённые в коллективный договор, соглашение, то за это может последовать применение мер уголовной ответственности при наличии в действиях (бездействии) лица признаков преступления, предусмотренных ст. 143 УК об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

Когда сроки выплаты заработной платы предусмотрены коллективным договором и руководитель организации нарушил эти сроки из корыстной или иной личной заинтересованности, то может последовать уголовное наказание по ст. 145-1 УК.

К административной ответственности привлекаются указанные в законе лица, нарушения которых признаются административным проступком и наказываются в соответствии с КоАП.

В настоящее время ответственность за правонарушения предусмотрена ТК и КоАП.

1. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения несут ответственность представители как работодателей, так и работников (ч. 1 ст. 54 ТК).

2. За неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения представители сторон подвергаются штрафу (ч.1 ст. 54 ТК).

3. Согласно ч. 2 ст. 54 ТК за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, виновные в этом лица подвергаются штрафу.

4. За нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения ст. 55 ТК предусматривает штрафные санкции для лиц, представляющих работодателя либо работников.

5. В ст.5.28 КоАП предусмотрена административная ответственность работодателя или его представителя за нарушение установлен-

ного законом срока проведения переговоров, а также за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки.

Вопрос о различиях в субъектах административной ответственности, имеющих место в ТК и КоАП, следует разрешать в пользу приоритета административного, а не трудового законодательства.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными нормами, рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

Тема 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА В РФ

Отношения в сфере занятости определяются международными и национальными нормативными правовыми актами.

Конституция Российской Федерации в ст. 37 закрепляет право каждого на труд, а также на защиту от безработицы. К отношениям в сфере занятости и трудоустройства применимы нормы международно-правовой регламентации. К примеру, в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено право на труд, предполагающее обеспечение членов общества работой. К отношениям в области занятости и трудоустройства могут быть применены следующие конвенции МОТ: Конвенция № 122 о политике в области занятости и трудоустройства, Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятости, Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, и др.

Отношения в сфере занятости населения в Российской Федерации

регулируются Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с посл. изм.) и иными нормативными правовыми актами, определяющими государственную политику в этой области. В частности, Постановлением Правительства РФ № 458 от 22 апреля 1997 г. утверждён Порядок регистрации безработных граждан, Постановлением Правительства № 875 от 14 июля 1997 г. утверждено Положение об организации общественных работ.

Право граждан на обеспечение занятости и содействия в трудоустройстве является гарантией права на труд. Право на содействие обеспечению занятости состоит из прав: на трудоустройство; на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе по направлению органов службы занятости; на профессиональную деятельность за границей; на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, в том числе в судебном порядке.

В соответствии со ст. 2 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 этого Закона);

- занимающиеся предпринимательской деятельностью;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключённым с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов, артелей;

- избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой; призывом на военные сборы, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы или заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Из приведённого правового понятия безработного гражданина можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых влечёт возникновение права на признание безработным.

Во-первых, таким обстоятельством является трудоспособность гражданина. Наличие у гражданина трудоспособности презюмируется по достижении возраста 16 лет. С данного возраста гражданин в силу законодательства о занятости населения считается трудоспособным.

Во-вторых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие у него работы и заработка. Доказательством, подтверждающим рассматриваемое обстоятельство, могут быть трудовая книжка, в которой отсутствует запись о приёме на работу, справка органов Пенсионного фонда РФ об

отсутствии взносов, которые выплачиваются на занятых граждан.

В-третьих, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработных граждан, относится регистрация в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

В-четвёртых, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработного, относится готовность гражданина приступить к подходящей работе.

В-пятых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие препятствий для признания гражданина безработным. В п. 3 ст. 3 указанного Закона дан исчерпывающий перечень обстоятельств, доказанность которых служит основанием для отказа в признании гражданина безработным.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие шестнадцати лет;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначен пенсия по старости (возрасту) или за выслугу лет. Следует заметить, что получение пенсии в соответствии с региональным законодательством не является основанием для отказа в регистрации гражданина в качестве безработного;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух вариантов такой работы, а впервые ищущие работу, не имеющие профессии (специальности), - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся в течение первых десяти дней без уважительных причин в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- осуждённые по решению суда к исправительным работам без лишения свободы. В данном случае гражданин становится занятым на основании приговора суда, что исключает возможность для его признания безработным;

- предоставившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставившие другие недостоверные данные для признания безработным.

В случае отказа гражданину в регистрации его безработным органы по вопросам занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляют его о принятом решении и причинах отказа.

Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Правовой статус безработного гражданина

Правовой статус безработного гражданина состоит из прав и обязанностей, которые носят корреспондирующий характер. Праву безработного гражданина на получение подходящей работы корреспондирует обязанность соответствующего органа службы занятости предоставить ему возможность получить информацию об имеющихся вариантах подходящей работы.

Безработные граждане имеют право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости. В свою очередь соответствующие органы службы занятости и учебных заведений обязаны предоставить безработному гражданину возможность пройти перечисленные виды профессиональной подготовки.

Безработные граждане, при отсутствии подходящей работы, а также при прохождении профессионального обучения по направлению органов службы занятости, имеют право на получение пособия по безработице или заменяющей данное пособие стипендии. В свою очередь органы службы занятости обязаны обеспечить их выплату.

Безработным гражданам гарантируется компенсация материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органа службы занятости в размерах, уста-

новленных действующим законодательством (ст. 12 Закона).

При приёме на работу и направлении на обучение безработный гражданин имеет право на бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование.

Органы службы занятости обеспечивают возможность заключения безработными гражданами срочных трудовых договоров для выполнения общественных работ.

Перечень прав безработных граждан и корреспондирующих им обязанностей органов службы занятости может быть расширен региональным законодательством, а также актами органов местного самоуправления. Такие акты должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

Вместе с тем, безработный гражданин обязан являться в органы службы занятости в установленные сроки для получения предложения о подходящей работе, профессиональной подготовки, а также для перерегистрации. Перерегистрация проводится не реже двух раз в месяц, а на территориях, отнесённых к территориям с напряжённой ситуацией на рынке труда, - не реже одного раза в месяц.

Безработный гражданин не должен появляться в указанных случаях в органах службы занятости в состоянии опьянения. Невыполнение перечисленных обязанностей позволяет привлечь гражданина к установленным законодательством мерам ответственности.

Регистрация безработных граждан осуществляется по месту жительства в следующей последовательности:

- а) первичная регистрация;
- б) регистрация безработных граждан в целях поиска работы;
- в) регистрация граждан в качестве безработных;
- г) перерегистрация безработных граждан.

При первичной регистрации предоставляется информация: о состоянии рынка труда на соответствующей территории; о наличии вакантных рабочих мест; об оплате и других условиях труда; о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

Для регистрации в целях поиска работы гражданин должен предъявить в органы по вопросам занятости: паспорт (иной документ, удостоверяющий личность); трудовую книжку (иные документы, подтверждающие стаж работы); документ об образовании (о квалификации); справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за три последних месяца по последнему месту работы.

В течение 10 дней со дня регистрации органы службы занятости должны предложить два варианта подходящей работы (в том числе временной) или два варианта получения профессиональной подготовки. В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

На каждого зарегистрированного безработного оформляется личное дело, в котором производятся соответствующие записи. Решение о признании безработным принимается не позднее 11 календарных дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы. При отсутствии подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации гражданина он признаётся безработным с первого дня предоставления необходимых документов.

Снятие с регистрационного учёта безработных граждан осуществляется на основании решения органа по вопросам занятости в следующих случаях:

1. Признания граждан занятыми;
2. Прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости с выплатой стипендии;
3. Неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации для предложения им подходящей работы;
4. Длительной (более месяца) неявки в органы по вопросам занятости без уважительных причин;
5. Переезд в другую местность;
6. Установление злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка, дохода, предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т.п.);

7. Осуждение к наказанию в виде лишения свободы;

8. Назначение в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (возрасту), за выслугу лет.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие начисляется гражданам с первого дня признания их безработными. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата и признанным безработными, но не трудоустроенным в период сохранения по последнему месту работы среднего заработка, пособие по безработице начисляется с первого дня по истечении указанного периода.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения перерегистрации в установленные сроки.

По общему правилу размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, а в отдельных случаях (для впервые ищущих работу, более года не работавших, уволенных по собственному желанию без уважительных причин, уволенных за нарушение дисциплины) размер пособия устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в конкретном субъекте РФ.

Пособие по безработице гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; уволенным из организации в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этом периоде оплачиваемую работу и отчисленным за виновные действия, начисляется:

- в первом (6-месячном) периоде выплаты – в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ;
- во втором (6-месячном) периоде выплаты – в размере 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного,

размер пособия увеличивается на 10% величины прожиточного минимума на каждое лицо. При этом максимальный размер доплат не должен превышать 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости населения. При этом продолжительность выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяца в течение 36 календарных месяцев.

Гражданам, не достигшим возраста 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия указанным категориям граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления могут устанавливать более продолжительные, чем предусмотрено Законом о занятости населения, сроки выплаты пособия по безработице или предусматривать условия продления их выплаты в рамках утверждённых целевых программ за счёт средств соответствующим бюджетов.

В ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» перечислены случаи прекращения выплаты пособия по безработице с одновременным снятием гражданина с учёта в качестве безработного. К их числу относятся:

- 1) признание гражданина занятым;
- 2) прохождение гражданином профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- 3) длительная (более месяца) неявка безработного в органы служ-

бы занятости без уважительных причин;

4) переезд безработного в другую местность;

5) получение пособия по безработице обманным путём;

6) осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;

7) назначение в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет. При наличии перечисленных оснований органы службы занятости обязаны прекратить выплату пособия по безработице. Такое решение должно быть законным и обоснованным. Обязанность доказать законность и обоснованность решения о прекращении выплаты лежит на представителях органа службы занятости, принявшего такое решение.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена. Решение о приостановке выплаты на срок до трёх месяцев принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

- отказа по истечении трёхмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;

- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических веществ и других одурманивающих веществ;

- нарушение безработным условий и сроков его перерегистрации;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж.

Размер пособия по безработице может быть сокращён на 25% на срок до одного месяца в следующих случаях:

- 1) неявки безработного гражданина без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трёх дней со дня направления органами службы занятости;

- 2) отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учёбу).

Следует иметь в виду, что гражданин вправе отказаться от ведения переговоров с работодателем о работе, которая не является для него подходящей.

Законодательством установлены случаи, когда выплата пособия по безработице не производится. К ним относятся:

- отпуск по беременности и родам;
- выезд безработного с места постоянного жительства в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыв на военные сборы, привлечение к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Названные периоды продлевают срок выплаты пособия по безработице.

При нарушении сроков выплаты пособия по безработице не по вине гражданина он вправе требовать начисления установленных законодательством процентов за время задержки пособия.

Государственная политика в области содействия занятости

Согласно российскому законодательству, государственная политика занятости заключается в содействии полной, продуктивной и

свободно избранной занятости путём обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождающихся граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральные, территориальные и местные (городские, районные) программы.

К ключевым интегрированным направлениям действия Правительства РФ по решению проблем занятости относится:

- * преодоление дефицита рабочих мест посредством проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики, стимулирующей более полное использование имеющихся рабочих мест, развитие малых предприятий, направление капитальных вложений как в перспективные развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости;

- * экономическое стимулирование развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной предпринимательской деятельности, прежде всего, в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда;

- * оптимизация масштабов занятости в негосударственном секторе экономики, обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства в этой сфере;

- * разработка специальной программы по стабилизации занятости в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда;

- * последовательная стабилизация уровня жизни, усиление адресной социальной поддержки населения, направленной, в том числе на снижение потребности в работе, которая имеется у отдельных социальных групп населения;

- * дальнейшее развитие системы непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства формирования высокого качества рабочей силы;

- * улучшение качества рабочей силы, включая вопросы условий

труда, зарплаты и использования рабочего времени;

* сокращение кадрового потенциала высококвалифицированных работников, эффективное использование рабочих мест;

* проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, обустройство мигрантов, защиту российского рынка труда;

* развитие и повышение эффективности программных услуг, реализуемых через государственную службу занятости населения и направленных на предотвращение безработицы и возвращение лиц, не имеющих работу, к активному труду.

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне – это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов РФ существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам исполнительной власти.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Взаимодействие служб занятости с предприятиями – работодателями, работниками или их представителями – строится на принципах социального партнёрства.

Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

1. анализировать и прогнозировать состояние рынка труда,
2. вести учёт свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства,
3. информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы,

4. оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников,

5. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях,

6. оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения,

7. регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции,

8. разрабатывать республиканские и региональные программы занятости,

9. подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений,

10. оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивать стипендии за период учёбы,

11. выдавать в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливая к ним надбавки с учётом иждивенцев и других обстоятельств,

12. публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости происходит за счёт средств ГФЗН, которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

Средства фонда занятости направляются на:

1. оплату расходов по профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, включая выплату им стипендий,

2. организацию общественных работ,

3. выплату пособий по безработице и материальной помощи,
4. возмещение затрат пенсионному фонду в связи с назначением досрочных пенсий безработным,
5. мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест,
6. расходы по анализу рынка труда, разработке программ занятости, информационного обеспечения, рекламы, научно – исследовательской деятельности и на содержание органов занятости.

Тема 11. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Понятие трудового договора и его сторон

На основании ст. 56 ТК **трудовым договором** признаётся соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина в качестве работника данного коллектива.

Учитывая это, трудовой договор обладает определёнными специфическими признаками, отличающими его от иных гражданско-правовых договоров (ст. 702, 769, 779, 971 ГК):

- личное выполнение работником трудовой функции, т.е. работы по определённой специальности, квалификации и должности (предметом трудового договора является сам труд работника в общем процессе производства, предметом смежных гражданских договоров – конечный результат, а труд – это способ его достижения);

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка

(работник обязан соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно выполнять распоряжения руководителя и т.д.);

- обязанность работодателя обеспечить работнику нормальные условия труда, полностью и своевременно выплачивать заработную плату (исполняя гражданско-правовые обязательства, лицо самостоятельно и за свой счёт организует процесс труда, определяет способы его выполнения, а оплата производится, как правило, при получении заказчиком конечного результата).

Указанные отличия позволяют установить, что гражданин подпадает под действие трудового законодательства и получает право на соответствующие гарантии и компенсации (например, ежегодный оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и т.д.).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работником может быть любой гражданин, достигший 16-летнего возраста.

В случае получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор может быть заключён с лицом, достигшим 15 лет.

При достижении 14 лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью, лица также могут быть приняты на работу в свободное от учёбы время при наличии обязательного согласия родителей, усыновителей или попечителей и органа опеки.

К работникам могут предъявляться и дополнительные требования (наличие специального образования, состояние здоровья и т.д.)

Работодатель – юридическое или физическое лицо, выступающее стороной в трудовом договоре, заключаемом с целью использования труда работника в своих интересах.

Как правило, работодатели – это юридические лица (организации любой формы собственности и любой организационно-правовой формы, цели и задачи, производства которых устанавливаются соот-

ветствующими учредительными документами). Однако в трудовые отношения с работником вступают и физические лица: индивидуальные предприниматели или граждане, использующие чужой труд для обслуживания домашнего хозяйства, для оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Правоспособность работодателя наступает с момента регистрации в установленном законом порядке. Права и обязанности работодателя вытекают и из трудового договора, и из социально-трудовых партнёрских отношений.

Во всех случаях работодатель должен неукоснительно выполнять требования действующего трудового законодательства.

Содержание и срок трудового договора

В соответствии со ст. 57 ТК в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

место и дата заключения трудового договора.

Содержанием трудового договора признаются условия, определяющие права, обязанности и ответственность сторон.

В зависимости от порядка установления выделяются *непосредственные* (определяются сторонами при заключении трудового договора) и *производные* (установлены действующим законодательством об охране труда, материальной и дисциплинарной ответственности и т.д.) условия. Первые в свою очередь делятся на *необходимые* (при их отсутствии не может быть трудового договора, а значит и трудового правоотношения) и *дополнительные* (определяются по соглашению сторон в пределах, допускаемых законом).

К **необходимым** условиям относятся:

- место работы – конкретная организация, при этом указывается

её месторасположение, наименование структурного подразделения (филиала, представительства), а при необходимости и конкретное структурное подразделение внутри организации (отдел, участок и т.п.);

- трудовая функция определяется путём указания профессии или должности, специальности и квалификации работника в соответствии со штатным расписанием;

- размер и порядок оплаты труда.

Профессия – это вид трудовой деятельности с учётом характера и цели трудовых функций (например, врач, преподаватель, строитель, моряк и т.п.).

Специальность – разновидность профессии (например, строитель: плотник, маляр, каменщик и т.п.)

Квалификация – уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами по ЕТКС, а для служащих – образованием, опытом, занимаемой должностью по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные** условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов

его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законом.

В случае заключения срочного трудового договора в нём указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного договора.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то данный договор считается заключённым на неопределённый срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Однако, это не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК).

Порядок заключения и форма трудового договора

Свобода заключения трудового договора ограничивается действующим трудовым законодательством путём установления ряда гарантий. Работодатель вправе предъявить к работнику только требования, связанные с квалификацией, опытом работы, деловыми качествами, дополнительными навыками, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

Согласно ст. 64 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приёме на работу в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Постановлением Правительства от 11.10.2002 № 755 утверждён Перечень объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Не может быть отказано в приёме на работу работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В случае нарушения указанного срока работником организация освобождается от данной обязанности.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В установленных законом случаях с целью определения пригодности работника (по состоянию здоровья) к выполнению работы, а также чтобы обезопасить здоровье граждан, предупредить возникновение и распространение болезней, проводится медицинское освиде-

тельство.

В соответствии со ст. 69 ТК обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

На основании ст. 70 ТК при заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

На основании ст. 67 ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель **обязан** оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Изменение условий трудового договора

Изменением трудового договора признаётся изменение одного или нескольких существенных его условий. Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон, которое должно быть сделано в письменной форме. Согласно ст. 74 ТК работник может быть временно переведён на другую работу в случае производственной необходимости по инициативе работодателя.

Перевод – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

Продолжительность перевода для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года. В остальных случаях количество переводов в пределах месячного срока не ограничено.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении иной работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается согласно п.8 ст.77 ТК.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника **перемещение** его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора. Например, перемещение учителя в параллельный класс по той же дисциплине.

Также не является изменением трудового договора перемена наименования должности без изменения трудовой функции и без перемещения работника, изменение размера заработной платы в связи с общим изменением оплаты труда, переход организации в другое ведомство.

Временным недопущением работника к выполнению им своих обязанностей является отстранение от работы, которое производится по инициативе работодателя или по требованию органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это действующим трудовым законодательством.

Согласно ст. 76 ТК работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Общие основания прекращения трудового договора

Основания прекращения трудового договора можно разделить:

- по субъектам: общие (распространяются на всех работников) и дополнительные (применяются лишь к некоторым, прямо указанным в законе категориям);

- по юридическим фактам: события (смерть работника, ликвидация предприятия, истечение срока договора и т.п.) и действия (увольнение по инициативе работника и т.п.);

- по волевому фактору: по инициативе работника, по инициативе работодателя, не по воле сторон трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

* соглашение сторон. Расторжение трудового договора по соглашению сторон оговорено в ст. 78 ТК, в которой предусмотрено, что договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Причем, таким образом, может быть расторгнут как срочный, так и бессрочный трудовой договор;

* истечение срока трудового договора;

- * расторжение трудового договора по инициативе работника;
- * расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- * перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность (работу). При этом необходимо наличие соответствующего письменного заявления работника, а также согласие прежнего и нового работодателя. По новому месту работы в течение месяца нельзя отказать данному работнику в приёме на работу. Для перехода на выборную работу (должность) необходим акт избрания;

- * отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией;

- * отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора. Уведомлённый в установленном порядке об изменении существенных условий работник вправе отказаться от продолжения работы. Работодатель обязан предоставить работнику другую соответствующую его квалификации работу, а при отсутствии таковой – любую вакантную, в том числе нижеоплачиваемую должность. Только при её отсутствии или отказе от предложенной работы работник может быть уволен на основании п.7 ст. 77 ТК;

- * отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан перевести такого работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа или отсутствия вакансии работник увольняется;

- * отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населённого пункта;

- * обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК). В частности, к таким основаниям относятся:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу);

- неизбрание на должность;

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- признание работника полностью нетрудоспособным, в соответствии с медицинским заключением;

- смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта;

- нарушение установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы в следующих случаях: заключение договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью; заключение договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом; в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Прекращение трудового договора согласно данному пункту производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения

трудового договора допущено не по вине работника (ст. 84 ТК).

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Днём увольнения работника является последний день его работы.

Тема 12. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Понятие и виды рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК). Рабочее время состоит из фактически отработанного в течение дня периода, который может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности смены. В рабочее время включаются и некоторые периоды в пределах рабочей нормы, когда работа фактически не исполняется (оплачиваемые перерывы, простой не по вине работника и т.п.).

Рабочий день (смена) – продолжительность рабочего времени в течение суток в соответствии с внутренним трудовым распорядком и (или) графиком работы.

Рабочая неделя – продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Как правило, устанавливаются пятидневные или шестидневные рабочие недели.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

40 часов в неделю. Это максимальная установленная государством продолжительность рабочего времени, которая может быть сокращена, что дополнительно предусматривается в локальных нормативных актах.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Указанная продолжительность рабочего времени и ежедневной смены является нормальной.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время также сокращается на один час. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие 18 –летнего возраста, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе работника – совместительство, и по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

Совместительство – это выполнение работы по другому трудовому договору. Возможно в двух формах:

внутреннее (выполнение работы по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, что возможно с разрешения работодателя по заявлению работника);

внешнее (заключение трудового договора с другим работодателем, если иное не предусмотрено действующим законодательством). Так, на основании ст. 282 ТК не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, установленных действующим трудовым законодательством.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим усло-

виям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК).

Режим и учёт рабочего времени

Режим рабочего времени – порядок распределения времени работы в пределах определённого календарного периода.

Согласно ст. 100 ТК режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором и соглашением.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

В зависимости от характера производства, нормы рабочего времени, условий деятельности организаций и иных факторов режим рабочего времени устанавливается в каждой организации самостоятельно. В законе лишь предусматриваются возможные варианты. Так, одним из видов режимов является работа с ненормированным рабочим днём.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка.

Ненормированный рабочий день устанавливается лишь для некоторых категорий работников, он не может быть общим для всех работающих. Список должностей работников с ненормированным рабочим днём должен быть приложением к коллективному договору или к правилам внутреннего трудового распорядка.

При этом на работников с таким рабочим днём распространяются положения нормального режима рабочего времени.

Работодатель не вправе систематически привлекать таких работников к работе в неурочное время, а переработки, сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны быть компенсированы дополнительным отпуском (ст. 119 ТК).

Ненормированный рабочий день не устанавливается лицам, работающим по режиму неполного рабочего дня.

Согласно ст. 102 ТК допускается работа в режиме гибкого рабочего времени, когда для отдельных работников или коллективов структурных подразделений возможно саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня, определяются по соглашению сторон. При этом максимально допустимая суммарная продолжительность

рабочего времени в сутки при 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 10 часов, в исключительных случаях – 12 часов (вместе с перерывом на обед).

Согласно п.1.4 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утверждённых постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 г., режимы, основным элементом которых являются **скользящие** (гибкие) графики работы, устанавливаются по соглашению между администрацией и работниками как при приёме их на работу, так и с уже работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно. А также когда переход на режимы гибкого рабочего времени обеспечивают более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (при непрерывном производстве), вводится сменная работа – работа в две, три или четыре смены.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору, они доводятся до введения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не менее 12 часов, еженедельного – не менее 42 часов (ст. 110

ТК). В связи с этим период работы по графику, после которого должен быть выходной день, не может превышать шесть дней.

Для определения того, отработал ли фактически работник норму труда в рабочих часах, ведётся учёт рабочего времени, который может быть подённым и суммарным. Первая система учёта применяется при наличии точно установленного нормального рабочего времени, когда возможно подсчитать рабочее время в течение каждого дня.

При суммарном учёте продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком (распорядком) в среднем за учётный период, превышающий соответственно сутки и рабочую неделю. Максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учёте обычно составляет 10 – 12 часов. Работа, выполняемая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признаётся сверхурочной.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работника является вахтовый метод организации работы (ст. 297 ТК).

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдалённых районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых посёлках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также лица, у которых есть медицинские противопоказания к выполнению работ вахто-

вым методом.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом посёлке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учётом мнения профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трёх месяцев. При вахтовом методе устанавливается суммированный учёт рабочего времени за конкретный период, но не более чем за один год. Работодатель обязан вести учёт рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом по месяцам и за весь учётный период.

В соответствии со ст. 302 ТК работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, последние начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Понятие и виды времени отдыха. Отпуска

В соответствии со ст. 106 ТК **время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Трудовым законодательством лишь устанавливаются общие правила предоставления времени отдыха за конкретный период (в течение рабочего дня, суток, недели, года), а порядок его использования – право самого работника. При этом требования закона, регулирующие время отдыха, распространяются на всех лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм.

Согласно ст. 107 ТК видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник вправе использовать перерыв по своему усмотрению. Время перерыва и его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

В соответствии со ст. 258 ТК работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Ежедневный (междусменный) отдых – это промежуток времени между окончанием рабочего дня (смены) и её началом на следующий день. Продолжительность данного времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от продолжительности работы и обеденного перерыва. По общему правилу продолжительность ежедневного отдыха составляет не

менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Еженедельный непрерывный отдых – период времени с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 153 ТК по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть дан другой день отдыха.

Помимо выходных нерабочими являются **праздничные дни**. На основании ст. 112 ТК таковыми в Российской Федерации признаются:

1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий

день. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемым Правительством РФ с учётом мнения Российской Трёхсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Отпуск – это ежегодный непрерывный отдых в течение установленного законом количества дней подряд, который предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. В соответствии с Конституцией работающему по трудовому договору гарантируется право на ежегодный отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (т.н. основной *удлинённый* отпуск) предоставляется в соответствии с действующим законодательством некоторым категориям работников

(педагогам, судьям, прокурорам, государственным служащим и

т.д.).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются**:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК;

- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Согласно ст. 116 ТК ежегодные **дополнительные** оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пользуются только работники, непосредственно работающие в соответствующих условиях.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трёх календарных дней (ст. 119 ТК). В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной про-

должительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. При этом трудовой стаж исчисляется только за работу у одного и того же работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в данной организации.

Согласно ст. 123 ТК очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков **обязателен** как для работодателя, так и для ра-

ботника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельные категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск получают по своему желанию в удобное для них время.

Так, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. На основании Федерального закона от 27.05.1998 г. «О статусе военнослужащих» (в ред. от 04.12.2006) супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение те-

кущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При досрочном возвращении из отпуска производится перерасчёт выплаченных сумм. Часть среднего заработка, причитающаяся на дни неиспользованного отпуска, учитывается в счёт заработной платы, которую работник вправе получить, приступив к исполнению трудовых обязанностей.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК). В письме Минтруда РФ от 25.04.2002 «О применении статьи 126 Трудового кодекса РФ» указано, что замена отпуска денежной компенсацией является *правом*, а не обязанностью работодателя.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

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 (ст. 128 ТК).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или

умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством либо коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, сдающим экзамены в учреждениях высшего профессионального образования, – 15 календарных дней (ст. 173 ТК); в средние – 10 календарных дней (ст. 174 ТК).

Тема 13. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Понятие оплаты труда. Заработная плата

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, коллективными и трудовыми договорами и соглашениями.

Действующее трудовое законодательство закрепляет следующие принципы организации оплаты труда:

* за равноценный труд производится равная оплата;

* оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;

* минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается государством и гарантируется как минимальная заработная плата за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

* труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности, тяжести, вредности условий труда и т.п.;

* оплата труда конкретного работника должна быть установлена в трудовом договоре;

* формы, система и тарифы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами и соглашениями.

Кроме того, в ст. 130 ТК определена система основных государственных гарантий по оплате труда работников:

- величина минимального размера оплаты труда;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатёжеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных действующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Исходя из тарифов, ставок, разрядов устанавливается заработная плата.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданско-правовым договорам тем, что выплачивается систематически, делится на основную и дополнительную (надбавки,

премии, доплаты и т.п.), государством устанавливается минимум, работнику известны условия её повышения или снижения.

Правовая организация заработной платы может быть централизованной – в бюджетных организациях, а также на уровне регулирования тарифной системы; и договорной – присуща большинству трудовых отношений.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда

Под **системой заработной платы** понимается соотношение между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления заработка. В зависимости от того, что подлежит учёту при этом, устанавливается *повременная* (учитывается отработанное время – часы, дни, месяцы) и *сдельная* (учитывается количество выработанной продукции надлежащего качества) система оплаты труда.

Первая система может быть простой повременной или повременно-премиальной.

Вторая – простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная (оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяемая главным образом на до-

рожно-транспортных работах), косвенная (размер определяется по результатам труда обслуживаемых основных рабочих в процентном отношении к оплате последних, применяется для вспомогательных рабочих).

Дополнительной частью обеих систем оплаты труда является премиальная система, разрабатываемая и устанавливаемая в форме положений, прилагаемых к коллективным договорам с учётом размера фонда оплаты труда.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения представительного органа работников. Дополнительно к системам заработной платы, в том числе может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за год.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, – органам государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно, до внесения в Государственную Думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год, разрабатывает единые рекомендации по системе оплаты труда, включая ставки (оклады), доплаты, надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работников организаций, финансируемых из бюджетов, на федеральном, региональном и местном уровнях.

Кроме того, с целью определения размера оплаты труда каждого работника устанавливается **тарифная система** – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. При этом учитываются следующие критерии:

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работ-

ника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;

- тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;

- квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;

- тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определённых в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Таким образом, сложность выполняемых работ определяется на основании их тарификации.

Базовая ставка (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Составной частью Единой системы классификации и кодирова-

ния информации Российской Федерации принято считать Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее ОКПДТР), принятый постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 (в ред. от 01.03.2005).

Единый порядок установлен для исчисления средней заработной платы (ст. 139 ТК). Для её расчёта учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Учитывая специфику некоторых видов работ, в законе дополнительно оговариваются гарантии оплаты труда. Так, на основании ст. 146 ТК оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 147 ТК). Перечень тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными

нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным, трудовым договорами.

При выполнении работником, с повременной оплатой труда, работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 153 ТК работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Согласно ст. 154 ТК каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

Какого-либо единого нормативного акта, регулирующего данный вопрос, в российском законодательстве нет. Следовательно, продолжают сохранять свою нормативную силу ранее принятые союзные акты, предусматривающие размер доплат за работу в ночное время. Одним из них является постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 г. Оно установило, что размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 40% часовой ставки.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за последним сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя (вынужденной приостановки работы) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Однако если в период простоя предприятия работник находился в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы, без согласия на такой отпуск, работодатель, несмотря на то, что не может обеспечить его работой, обязан оплатить время простоя не по вине работника в размере не ниже двух третей тарифной ставки (оклада).

За время вынужденного отпуска, предоставленного работнику с его согласия без сохранения заработной платы, предусмотрены компенсационные выплаты в размере не ниже минимальной оплаты труда.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Порядок и сроки выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Согласно ст. 136 ТК при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Это позволяет работнику вести собственный учёт денежных сумм, выплаченных ему в счёт заработной платы, и на основании данной информации иметь представление о страховых взносах в порядке обязательного пенсионного страхования.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, коллективным или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом может быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне это-

го дня. При предоставлении работнику отпуска оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Факт иждивения должен быть документально доказан. Доказательством может служить решение суда, установившего данный факт.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со ст. 142, 362 ТК.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, **приостановить** работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной платы в день выхода работника на работу.

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооружённых Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности го-

сударства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В соответствии с действующим законодательством чётко установлены случаи, при наступлении которых производятся удержания из заработной платы.

К удержаниям из заработной платы работника относятся, прежде всего, налоговые вычеты. В соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%. При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение которыми у него возникло, включая и вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей (т.е. заработную плату работника).

К числу других случаев, предусмотренных федеральными законами, когда допускаются удержания из заработной платы, относятся: удержания по исполнительным документам при отбывании работником исправительных работ; взыскание алиментов на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причинённого работником здоровью другого лица, а в случае смерти этого лица – членам семьи, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; возмещение ущерба, причинённого преступлением, и в иных случаях, прямо указанных в законе.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 ТК общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы. Так, в ст. 66 Федерального закона от 21.07.1997 «Об исполнительном производстве» (в ред. от 03.11.2006) предусматривается, что при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выплат до полного погашения взыскиваемой суммы.

Ограничения, установленные указанной статьёй, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причинённого здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

На основании ст. 21 ТК работник обязан выполнять установленные нормы труда. Работникам гарантируется:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным оговором.

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки – установленный в единицах продукции, рабочих операций объём работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, год.

Норма времени – количество рабочего времени для производства единицы продукции или рабочей операции.

Норма обслуживания – установленный на одного работника объём обслуживания производственных механизмов, станков, площадей.

Норма управляемости – число работников на определённом производстве, управляемом одним руководителем (бригадиром, мастером и т.п.).

Норма численности работников – количество рабочего персонала отдельной профессии, квалификации для выполнения конкретных работ на данном участке производства.

При сдельной системе заработной платы применяется сдельная расценка – оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества.

Нормированное задание – суммарный объём работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и выработки. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые нормы труда (ст. 161 ТК). Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются реализация трудовых прав работников, их профилактика от нарушений и защита, восстановление при нарушении.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами обязанностей.

Гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат – сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других, указанных в законе случаях.

Виды гарантийных выплат и доплат можно сгруппировать следующим образом.

К первой группе относятся следующие четыре вида выплат и доплат.

1. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе – в размере среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу.

2. Оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения её по медицинскому предписанию от тяжёлой работы с переводом на более лёгкую, если администрация не имеет возможности подыскать такую работу.

3. Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).

4. Сохранение среднего заработка за высвобождённым работником до 3 месяцев (с учётом выходного пособия) на период его трудо-

устройства (ст. 178 ТК).

Вторая группа гарантийных выплат и доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени:

- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учёбы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации;

- гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребёнка до полутора лет и за краткосрочные перерывы для обогрева, физкультпаузы.

- доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также подросткам за сокращённое рабочее время;

- доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия – до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);

- доплата до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более лёгкую работу.

К третьей группе гарантийных выплат относятся:

- * оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднего заработка работника;

- * средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает Минобороны РФ.

Компенсационными называются выплаты, возмещающие затраты работника, произведённые в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей. Их следует отличать от других компенсаций, например, при индексации зарплаты, пенсии, за неоплаченный мате-

ринский отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет, за неиспользованный отпуск и др.

Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами.

Компенсации по командировкам. **Командировка** – это поездка работника на определённый (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа лётчика, проводника вагона и т.д.). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:

- проездные туда и обратно по среднему, как правило, классу тарифа поезда (самолёта, парохода);
- по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);
- суточные за время командировки;
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населённый пункт на переподготовку, повышение квалификации. При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

Компенсации при переезде на работу в другую местность, выплачиваются за счёт работодателя нового места работы. К ним относятся:

- проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи;
- расходы по провозу багажа (500 кг – на работника и 150 кг – на каждого члена семьи), по договорённости с новым работодателем они могут быть увеличены;

- подьёмные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) по новому месту работы и $\frac{1}{4}$ этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи. Переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним

местности, эти суммы удваиваются, и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 т на семью;

- суточные за время пути;
- расходы по обустройству на новом месте (ст. 169 ТК).

Компенсации проезда к месту отдыха и обратно работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам – ежегодно.

Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, автомашины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию соответствующего используемого имущества. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся один раз в месяц.

Тема 14 . ОХРАНА ТРУДА

Требования, предъявляемые к охране труда

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Данное понятие охраны труда закреплено в ст. 209 ТК.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Они могут быть нормальными, тяжёлыми, вредными, опасными для жизни и здоровья работников. Эти производственные факторы являются составной частью общих условий труда, о которых работник договаривается с работодателем, т.е. его рабочее время, время отдыха, включая все виды отпусков, размер оплаты труда и другие условия.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболе-

ванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно контролируется работодателем.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов (защитные очки, маски и т.п.), а также для защиты от загрязнения (спецодежда, мыло и т.д.).

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда. Каждое производство должно иметь сертификат безопасности. Новые и реконструированные производственные объекты и средства производства не могут быть приняты в эксплуатацию, если они не получили сертификата безопасности, выдаваемого в установленном порядке.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различного сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в соответствии с требованиями ст. 216.1 ТК.

Организация охраны труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда и другими федеральными органами исполнительной власти. Правительство РФ распределяет полномочия в рассматриваемой области между федеральными органами исполнительной власти.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте. Эти правила, и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными на предприятии. Межотраслевые правила, и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определённых видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства.

Организацию их разработки осуществляет Минздравсоцразвития России. Отраслевые правила и стандарты (ОСБТ) утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются на предприятия лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая её специфику.

В соответствии с указанными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартам (ССБТ) министерства, ведомства, органы государственного надзора за охраной труда утверждают инструкции по охране труда. На их основе администрация предприятия с учётом мнения

профкома разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в соответствии с требованиями ГОСТов, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 утверждён перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда с указанием, какой федеральный орган их издаёт. Все эти акты при их разработке согласовываются с соответствующим профсоюзным органом. Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на пять лет, и могут быть продлены не более чем на два года.

Кроме того, правоотношения в области охраны труда регламентируются международными актами, среди которых конвенции и рекомендации МОТ:

№ 73 1946 г. «О медицинском освидетельствовании моряков»; № 115 1960 г. «О защите трудящихся от ионизирующей радиации»; № 120 1964 г. «О гигиене в торговле и учреждениях»; № 81 1947 г. «Об инспекции труда в промышленности и торговле»; № 155 1981 г. «О безопасности и гигиене труда в производственной среде»; № 150 1978 г. «О регулировании вопросов труда» и т.д.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более ста работников создаётся служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в данной области.

В рекомендациях по организации службы охраны труда, утвер-

ждённых постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, указано, что на их основе разрабатываются положения о службе охраны труда в организации.

Постоянный контроль за соблюдением всеми работниками норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты осуществляет администрация организации.

В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организации разрабатывает проект соответствующего коллективного договора, осуществляет контроль за его выполнением.

Несчастные случаи на производстве и порядок их расследования

Несчастный случай на производстве – это событие, в результате которого работник получил травму, острое отравление, тепловой удар, ожог, поражение электрическим током или другое повреждение здоровья, повлекшее необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо смерть.

Расследованию и учёту подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе

подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица.

Расследование и учёт несчастных случаев на производстве ранее регулировались Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве, утверждённым постановлением Правительства РФ от 11.03.1999 № 279 (в ред. от 24.05.2000), которое постановлением Правительства РФ от 08.01.2003 № 5 признано утратившим силу.

Расследуются и подлежат учёту как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесённая другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесённые животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, - повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне её (в том числе во время установленных перерывов);

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик, проводник в поезде и др.);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Профессиональные заболевания, возникшие вследствие длительного воздействия производственных факторов, не расследуются, их устанавливают медицинские органы.

Не подлежат учёту как несчастные случаи на производстве самоубийства, естественная смерть, травмы от преступных действий самого работника. Травмы от опьянения или действий, связанных с опьянением, учитываются на производстве как несчастные случаи.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошёл с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Пострадавший работник имеет право участвовать в расследовании несчастного случая и обжаловать решение о нём в Государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан (ст. 228 ТК):

а) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

б) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

в) сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к аварии, а в случае невозможности её сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии, произвести другие мероприятия);

г) обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учёт в соответствии с настоящей главой;

д) немедленно проинформировать о несчастном случае родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определённые законом.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора.

Для расследования несчастного случая в организации работодатель незамедлительно создаёт комиссию в составе не менее трёх человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошёл несчастный случай, в состав комиссии не входит.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошёл несчастный случай.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжёлого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии также вводятся государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов.

При групповом несчастном случае на производстве *с числом погибших пять человек и более* в состав комиссии включаются также представители Федеральной инспекции труда, федерального органа

исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

При крупных авариях *с числом погибших 15 человек и более* расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжёлых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трёх дней.

На расследование группового несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом комиссии даётся 15 дней.

Если несчастный случай на производстве не был своевременно доведён до сведения работодателя или если нетрудоспособность у пострадавшего от несчастного случая наступила не сразу, он расследуется по заявлению пострадавшего комиссией в течение одного месяца со дня поступления заявления. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации, по требованию комиссии работодатель за счёт собственных средств обеспечивает:

- * выполнение технических расчётов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение специалистов-экспертов;

- * фотографирование места происшествия и повреждённых объектов, составление планов, эскизов, схем;

- * предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения исследования.

На основании собранных документов и материалов комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;

- выясняет, был ли пострадавший в момент несчастного случая

связан с производственной деятельностью работодателя, и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

- выясняет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов;

- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Результаты расследования рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трёхдневный срок после утверждения акта о несчастном случае обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом – родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение **45 лет** по месту работы пострадавшего. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

Акты о расследовании группового несчастного случая на произ-

водстве, тяжёлого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на каждого пострадавшего председателем комиссии в трёхдневный срок после их утверждения направляются в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве. Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального надзора – по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях.

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

а) смерть вследствие общего заболевания или самоубийство, подтверждённая в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

б) смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

в) несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступления жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая, о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве, по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование независимо от срока давности несчастного случая, как

правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования госинспектор по охране труда составляет заключение, а также выдаёт предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем.

Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования. При этом прежний акт о несчастном случае признаётся утратившим силу.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом (ст. 231 ТК). В данных случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений госинспектора по охране труда.

Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Действующее трудовое законодательство устанавливает ряд льгот и гарантий для некоторых категорий работников. Так, особенности регулирования закреплены для женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.

В соответствии со ст. 253 ТК ограничивается применение труда **женщин** на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении вручную тяжестей утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утверждены постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком полутора лет.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет. Порядок и сроки выплаты по-

собия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом (ст. 256 ТК).

Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй ст. 256 ТК, во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребёнком сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновлённого ребёнка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения (ст. 257 ТК).

По желанию работников, усыновивших ребёнка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им (ими) возраста трёх лет. Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребёнка, утверждён постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (в ред. от 01.02.2005).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК). Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Запрещается направление в служебные командировки, привлече-

ние к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечисленные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими 18-летнего возраста, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1,5-8,10 и 11 части первой ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одино-

кой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК). В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

На основании ст. 265 ТК запрещается применение труда **лиц в возрасте до 18 лет** на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18-летнего возраста, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Дополнительно установлено, что увольнение работника в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам

несовершеннолетних и защите их прав.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счёт собственных средств.

Тема 15. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Трудовая дисциплина и правила внутреннего распорядка

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Технологическая дисциплина, являющаяся составной частью трудовой дисциплины, заключается в соблюдении технических правил на производстве.

Производственная дисциплина – порядок на производстве – включает в себя трудовую дисциплину. Кроме трудовой, в производственную дисциплину включается обеспечение чёткой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих сырьём, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Работодатель несёт ответственность за производственную дисциплину. Что же касается работников, то они отвечают лишь за нарушение трудовой дисциплины.

Методы обеспечения дисциплины труда:

- создание работодателем условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда;
- сознательное отношение работников к своим обязанностям;

- поощрение (стимулирование) за добросовестный труд;
- в отдельных случаях – применение мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством:

- * порядок приёма и увольнения работников;
- * основные права и обязанности работника;
- * основные права и обязанности работодателя;
- * режим рабочего времени организации (время начала и окончания работы, виды рабочего времени, гибкий график работы, вахтовый метод организации работ, режим сменности, выходные и праздничные дни, сверхурочные работы, дежурства и т.д.);
- * порядок учёта рабочего времени;
- * перерывы в течение рабочего дня;
- * ежегодные отпуска (основные и дополнительные);
- * отпуска без сохранения заработной платы;
- * меры поощрения за успехи в труде;
- * виды дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться самостоятельно или являться приложением к коллективному договору организации.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации и распространяют своё действие на всех работников.

При заключении трудового договора работник берёт на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Соответственно, работодатель требует от лиц, состоящих в трудовых отношениях, соблюдения этой обязанности. С правилами работодателя обязан ознакомить работников при приёме их на работу.

Поощрение за труд

Поощрение за успехи в труде – это публичное признание трудовых достижений, осуществляемое в форме мер поощрения морального и материального характера, а также путём предоставления льгот и преимуществ.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, чем стимулирует их лучше работать, соблюдать трудовую дисциплину. Перечень мер поощрения (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почётной грамотой, представление к званию лучший по профессии) не является исчерпывающим.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. Этими же актами могут вводиться и свои почётные звания, например «Лучший работник» по той или иной профессии, «Почётный ветеран труда» и т.д.

Все меры поощрения можно разделить на два вида: *морального* характера и *материального* (премия, ценный подарок).

Возможно применение к работнику одновременно нескольких мер поощрения, в том числе моральных и материальных. Например, работник был награждён почётной грамотой и ему выдана денежная премия.

Все поощрения за труд оформляются изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. В тексте приказа чётко указывается, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник, а также конкретный вид поощрения. Приказ должен быть доведён до сведения коллектива организации. Сведения о поощрении отмечаются в трудовой книжке работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путёвки в санатории и дома отдыха, улучшение бытовых условий и т.п.). На некоторых производствах составляются спи-

ски резерва для занятия более высокой должности, в которые включаются работники в зависимости от их успехов в труде.

По ранее действовавшему положению (ч.3 ст. 137 КЗоТ РСФСР) меры поощрения к работнику в течение годичного срока действия дисциплинарного взыскания не применялись. Действующим трудовым законодательством такое ограничение не предусмотрено.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утверждённое Указом президента РФ от 2 марта 1994 г., закрепляет виды государственных наград. Установление государственных наград отнесено к ведению федеральных органов государственной власти РФ (п. «с» ст. 71 Конституции). Правом награждать государственными наградами и присваивать почётные звания РФ наделён Президент России (п. «б» ст. 89 Конституции).

Государственными наградами РФ являются: звание Героя Российской Федерации, почётные звания, ордена, медали, знаки отличия РФ.

Высшей государственной наградой России является орден Святого апостола Андрея Первозванного. Среди орденов – орден «За заслуги перед Отечеством» четырёх степеней, орден «Мужества», орден «За военные заслуги», орден «Почёта», орден «Дружбы» и др.

Установлено более 50 почётных званий РФ, к числу которых относятся – «Лётчик-космонавт Российской Федерации», «Народный артист РФ», «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства РФ», «Заслуженный строитель РФ» и т.д.

Республики в составе Российской Федерации и иные субъекты РФ имеют свои почётные звания, установленные их законодательством.

Ходатайства о награждении государственными наградами обсуждаются в коллективах организаций государственных, муниципальных, частных или иных форм собственности либо органами исполнительной власти районов, городов или органами местного самоуправ-

ления.

Дисциплинарная ответственность и порядок её применения

Дисциплинарная ответственность – обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарный проступок – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Не являются дисциплинарными проступками отказ работника исполнить общественное поручение, нарушение правил поведения в общежитии и т.п.

Согласно ст. 192 ТК работодатель имеет право применить следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Данный перечень – исчерпывающий.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплинарной ответственности.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК.

До применения взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совер-

шения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За один дисциплинарный проступок налагается только одно дисциплинарное взыскание. Однако при причинении ущерба работником возможно сочетание дисциплинарных и материальных санкций.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Ни в трудовую книжку, ни в личную карточку работника сведения о наложении взысканий не заносятся (кроме записи об увольнении в виде дисциплинарного взыскания).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения взыскания, имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК).

Для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине установлена *специальная* дисциплинарная ответственность. Так, специальную дисциплинарную ответственность несут государственные служащие, работники железнодорожного транспорта, работники организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии и др.

Тема 16. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятие и условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в возложении законом на каждую сторону обязанности возместить ущерб, причинённый другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей, вытекающих из трудового договора.

Материальная ответственность – один из способов защиты права собственности работника и работодателя. По трудовому праву материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, её условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного заработка.

Значение материальной ответственности работника за ущерб, причинённый производству:

- * частично или полностью возмещает ущерб, нанесённый работником производству;

- * оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению одной из основных трудовых обязанностей – бережному отношению к имуществу производства;

- * предусмотренные законодательством правила возмещения работником ущерба охраняют в то же время его заработную плату от чрезмерных и незаконных удержаний.

Значение материальной ответственности работодателя за вред, причинённый работнику:

- * способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;

* позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причинённый работнику.

В соответствии со ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника установлена обязанность бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Согласно ст. 22 ТК, основной обязанностью работодателя является обязанность возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Кроме того, отношения по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются нормами гражданского законодательства (ст. 1084-1094 ГК).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон данного договора. Специальное письменное соглашение – это в первую очередь договор о полной материальной ответственности работника за ущерб, причинённый работодателю. Конкретизированы могут быть объекты, ценности, к которым работник имеет непосредственное отношение в процессе труда; обязанности работодателя по созданию работнику условий для сохранности предметов, ценностей; обеспечению сохранности переданного работодателю имущества работника и т.д.

Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено законом (ст. 232 ТК).

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечёт за собой освобождения стороны договора от материальной ответственности, предусмотренной трудовым законодательством. В этом случае вопрос о возмещении решается по соглашению сторон или судом (ст. 232 ТК).

Требования трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора распространяются на них независимо от вида собственности, организационно-правовой формы работодателя, его ведомственной подчинённости, а также того факта,

является ли работодатель юридическим или физическим лицом.

В соответствии со ст. 233 ТК материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне договора в результате её виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законом.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причинённого ей ущерба, а также вину причинителя ущерба и причинную связь между поведением причинителя ущерба и наступившими последствиями.

В определённых случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность (например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности).

Материальная ответственность работодателя перед работником

В соответствии со ст. 234 ТК работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещён в натуре.

Работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для её хранения месте, когда работник работает в спец-одежде).

Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов. Размер этих процентов составляет не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. **Моральный вред** – это физические и нравственные страдания (ст. 151 ГК) потерпевшего от несчастного случая (или его семье при гибели работника).

Если работодатель не удовлетворил (или работник считает, что не полностью удовлетворил) требование работника о возмещении морального вреда, то работник может обратиться в суд, который и определяет сумму компенсации морального вреда. Применение судами норм о возмещении морального вреда разъяснило Постановление Пленума ВС РФ от 20 декабря 1994 г. «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимание обстоятельства. Суд должен учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинён вред, а также фактические обстоятельства, при которых причинён моральный вред.

Возможны следующие виды возмещения вреда работнику в связи с повреждением его здоровья:

- возмещение потерянного заработка (или его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности, то есть способности к постоянному труду по своей профессии;

- возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем;

- единовременное пособие в связи с трудовым увечьем;

- возмещение морального вреда.

Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд, неполучением поэтому заработка наступает, когда работодатель лишает гражданина или работника возможности трудиться в избранной сфере деятельности:

- при незаконном переводе на другую работу;

- при незаконном отстранении от работы и увольнении;

- при необоснованной невыдаче трудовой книжки при увольнении;

- при задержке исполнения решения органа юрисдикции о восстановлении на работе.

Материальная ответственность работника перед работодателем

Работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Трудовым кодексом предусмотрены два вида материальной ответственности: ограниченная и полная. В первом случае за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом (ст. 241 ТК).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причинённый ущерб в полном размере, в следующих случаях:

- * когда в соответствии с законом на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- * недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- * умышленного причинения ущерба;

- * причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (что должно быть подтверждено документально);

- * причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- * причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- * разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- * причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (ущерб причинён в свободное от работы время либо когда работник трудился, но при этом не выполнял свои трудовые обязанности).

Определение размера причинённого ущерба и порядок его взыскания

Размер ущерба, причинённого работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым ис-

ходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причинённого работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причинённого ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения для установления причин возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого ущерба (ст. 248 ТК).

Если месячный срок истёк или работник не согласен добровольно возместить причинённый ущерб, а сумма, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежей. В этом случае работник предоставляет работодателю письменное обязатель-

ство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал такое обязательство, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причинённого ущерба равноценное имущество или исправить повреждённое имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинён ущерб работодателю.

Работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем при направлении его на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счёт средств работодателя (ст. 249 ТК).

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учётом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинён преступлением, совершённым в корыстных целях.

Коллективная полная материальная ответственность основывается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады). Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определённые дополнительные права – право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приёме новых членов в бригаду. Всё это указывается в договоре на основе типового договора.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утверждён постановле-

нием Минтруда России от 31.12.2002 № 85.

Суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между её членами в долевом порядке в зависимости от их отработанного времени (если, например, член бригады в это время был болен или в отпуске), от степени вины каждого, пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности (ст. 245 ТК). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании судом ущерба, эту степень вины каждого определяет суд.

Тема 17. КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЯ

Федеральная инспекция труда и её основные полномочия

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет Федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с Федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчинённые ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов. Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Деятельность Федеральной инспекции труда и её должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК).

Основными задачами Федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупот-

реблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 357 ТК государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- * в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

- * запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- * изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- * расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- * предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- * направлять в суды при наличии соответствующих заключений требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требова-

ний охраны труда;

- * выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- * запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- * составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- * выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причинённого здоровью работников на производстве.

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК).

При инспекционной проверке государственный инспектор труда

может уведомлять о своём присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю в порядке подчинённости, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства

В соответствии со ст. 370 ТК профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

5) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями;

9) участвовать в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и т.д.

Работодатель в предусмотренных законом случаях принимает решение с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа. Данное правило относится и к локальным нормативным актам. В последнем случае выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Согласно ст. 374 ТК увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 и 5 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работнику, освобождённому от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК.

Время работы освобождённых профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий трудовой стаж, а также за ними сохраняются все трудовые права, гарантии и льготы.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных комитетов, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арен-

дуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указных средств.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

В соответствии со ст. 419 ТК лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Так, к дисциплинарной ответственности привлекаются лица, в трудовые обязанности которых входит соблюдение трудового законодательства, в том числе законодательства о коллективных договорах и соглашениях. На представителей работодателя, не выполняющих по своей вине обязательств по коллективному договору, соглашению, налагаются дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192, 193 ТК. Освобождённые от основной работы выборные члены

профсоюзных органов, совершившие подобные правонарушения, привлекаются к дисциплинарной ответственности, если в их обязанности входит выполнение или обеспечение выполнения обязательств, принятых на себя профсоюзом. Право наложения дисциплинарного взыскания в таких случаях принадлежит руководителю профсоюза, с которым выборный работник состоит в трудовых отношениях, а также руководителям вышестоящих профсоюзных органов.

К материальной ответственности привлекаются лица, виновные в причинении организации-работодателю материального ущерба неисполнением или ненадлежащим исполнением коллективного договора, соглашения.

Кроме того, если нарушены нормы об охране труда, включённые в коллективный договор, соглашение, то за это может последовать применение мер уголовной ответственности при наличии в действиях (бездействии) лица признаков преступления, предусмотренных ст. 143 Уголовного кодекса РФ об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

Статья 145.1 УК предусматривает уголовную ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Когда сроки выплаты заработной платы предусмотрены коллективным договором и руководитель организации нарушил эти сроки из корыстной или иной личной заинтересованности, то может последовать уголовное наказание.

К административной ответственности привлекаются указанные в законе лица, нарушения которых признаются административным проступком и наказываются в соответствии с КоАП РФ.

В настоящее время ответственность за правонарушения предусмотрена ТК и КоАП.

1. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения несут ответственность представители сторон (т.е. представители как работодателей, так и работников) (ч.1 ст. 54 ТК).

В соответствии со ст. 5.28 КоАП за уклонение от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного до-

говора, соглашения к административной ответственности (штрафу) привлекаются работодатель или лица, его представляющие.

2. За неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения штрафу подвергаются представители сторон (ч.1 ст. 54 ТК).

В соответствии с КоАП необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения может повлечь административное наказание только для работодателя или лица, его представляющего (ст. 5.30).

3. Согласно ч. 2 ст. 54 ТК за непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, виновные в этом лица

(т. е. представители той и другой стороны) подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

В соответствии со ст. 5.29 КоАП административное наказание за подобное правонарушение несёт работодатель или лицо, его представляющее. При этом в КоАП содержится указание на нарушение срока, установленного законом для предоставления информации.

4. За нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения ТК (ст. 55) предусматривает штрафные санкции для лиц, представляющих работодателя либо работников.

По КоАП (ст. 5.31) нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению влечёт наложение административного штрафа на работодателя или лицо, его представляющее (но не на лиц, представляющих работников).

5. В статье 5.28 КоАП предусмотрена административная ответственность работодателя или его представителя за нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки.

Нормы Трудового кодекса являются отсылочными и предусматривают, что размер и порядок наложения штрафов определяются федеральным законом, то есть Кодексом об административных право-

нарушениях РФ.

Вопрос о различиях в субъектах административной ответственности, имеющих место в ТК и КоАП, следует разрешать в пользу приоритета административного, а не трудового законодательства.

В Соответствии со ст. 23.12 КоАП дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными нормами, рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

Тема 18. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ

Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения

В соответствии со ст. 381 ТК индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признаётся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Право на индивидуальные трудовые споры закреплено в Конституции РФ (п.4 ст. 37), где сказано: «Признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

Индивидуальный трудовой спор возникает при неисполнении положений законодательства, соглашений (межотраслевых, внутриотраслевых, территориальных), коллективного договора, условий тру-

договора по отношению к одному работнику. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Порядок рассмотрения трудовых споров устанавливается Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 383 ТК).

В случае возникновения трудового спора в соответствии со ст. 384 ТК создаётся комиссия по трудовым спорам. Она образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам (КТС) назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым

спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представитель) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии указывается:

* наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

* даты обращения в комиссию и рассмотрение спора, существо

спора;

- * фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- * существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- * результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трёх дней со дня принятия решения.

Решение КТС подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдаётся, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая

удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня

вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В соответствии со ст. 391 ТК в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула, о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя – о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приёме на работу;

2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индиви-

дуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК).

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить её и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истёк, то суд, рассматривающий данный спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных ст. 394 ТК, после признания

увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула.

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причинённого ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведённого на другую работу, подлежит **немедленному** исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за всё время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате (ст. 396 ТК).

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отменённое решение было основано на сообщённых работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор, согласно ст. 398 ТК, - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями)

и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определённые в Трудовом кодексе.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (её) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнёрства.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трёх рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК).

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом реше-

нии в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом (ст. 401 ТК).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Примирительная комиссия создаётся в срок до трёх рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК).

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнёрства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Аналогичные решения на иных уровнях социального партнёрства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спо-

ра не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе.

Работодатель создаёт необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о её создании. Указанный срок может быть продлён при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ст. 403 ТК).

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создаётся в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создаётся сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трёх рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной

комиссией или посредником (ст. 404 ТК).

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

В трудовом арбитраже спор рассматривается с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях спора; принимает решение по существу спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаётся сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с ТК в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК).

В урегулировании коллективных трудовых споров могут принимать участие государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. Такими органами являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

1) проверяют, в случае необходимости, полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

2) выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

3) оказывают методическую помощь сторонам спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

4) организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Право на забастовку

Как способ разрешения коллективного трудового спора в соответствии со ст. 37 Конституции признаётся право работников на забастовку. Такое право возникает в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (её) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (конференции) представительный орган работников имеет право утвердить своё решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забас-

товка, о которой работодатель должен быть предупреждён в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупреждён в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указывается:

- * перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- * дата и время начала забастовки, её предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

- * наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- * предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определённый решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принуждён к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в ка-

честве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, кроме случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Однако работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Также в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведения забастовки, запрещается **локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК).

Работникам, не участвующим в забастовке, но, в связи с её проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК (ст. 414).

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и ра-

ботников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечня минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки.

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооружённых Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неот-

ложной медицинской помощи;

б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы) в том случае, если проведение забастовок создаёт угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учёта сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального подчинения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных её территорий, правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ от 12 декабря 2020 г. (с изм. и доп.)
2. *Нечкин, А. В.* Конституционное право. Практика высших судебных инстанций России с комментариями : учебник для среднего профессионального образования / А. В. Нечкин, О. А. Кожевников. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 427 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-20215-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/566803>
3. *Чаннов, С. Е.* Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 458 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-21258-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/569391>
4. Трудовое право. Практикум : учебник для среднего профессионального образования / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 232 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19953-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/560744>
5. *Фуряева, Т. В.* Социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья : учебник для среднего профессионального образования / Т. В. Фуряева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 205 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19381-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/565027>
6. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / под редакцией В. Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 414 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19289-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/560951>
7. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 328 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19514-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/560688>

8. *Зарипова, З. Н.* Трудовое право : учебник и практикум для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 290 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19324-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/561099>

9. *Васильев, В. П.* Государственное регулирование экономики : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Васильев. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18712-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/564225>

10. *Анбрехт, Т. А.* Социальная защита отдельных категорий граждан : учебник для среднего профессионального образования / Т. А. Анбрехт. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 199 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18844-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/564676>

11. *Зарипова, З. Н.* Трудовое право. Практикум : учебник для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 213 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18996-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/562525>

КАГИРОВА А.Х.

Курс лекций по дисциплине

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Формат 60x84 1/16. Бумага офсет 1. Печать ризографная. Гарнитура Таймс.
Усл.п.л. 9,5. Заказ №171-25. Тир. 300 экз. Отпеч. в тип. ИП Тагиева Р.Х.
г.Махачкала, ул. Батырая, 149. Тел.: 8 928 048 10 45

“ФОРМАТ”