



**ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА**

КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»

АБДУЛГАМИДОВА ДИАНА АБДУЛГАМИДОВНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
(курс лекций)**



Махачкала-2019 г.

УДК 342:35
ББК 67.7

*Печатается по решению Учебно-методического совета
Дагестанского государственного университета народного хозяйства*

Составитель:

Абдулгамидова Диана Абдулгамидовна
старший преподаватель кафедры «Гражданское право»
ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет
народного хозяйства»

Внутренний рецензент:

Мусалов Магомед Абдулаевич
кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданское право»
ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет
народного хозяйства»

Внешний рецензент:

Бахмудов Заур Бахмудович
кандидат юридических наук, советник юстиции 3 класса,
начальник юридического отдела Управления Федеральной службы
судебных приставов по Республике Дагестан

Абдулгамидова Д.А. Трудовое право. Учебное пособие (Курс лекций) для направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профилей «Гражданское право», «Уголовное право». Махачкала: ДГУНХ, 2019. - 192 с.

Курс лекций составлен на основе действующего законодательства с учетом судебной практики, раскрывает основные понятия, содержит порядок рассмотрения трудовых споров, а также определяет права, обязанности и гарантии участников трудовых правоотношений.

Для студентов и аспирантов юридических вузов, юридических служб, руководителей организаций, интересующихся данными вопросами.

© ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства», 2019.
© Абдулгамидова Д.А. 2019.

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие в нашей стране заметно возросло значение юридических знаний, повысился престиж профессиональной юридической деятельности.

Трудовое право занимает особое место в системе права. Современному развитию трудового права присуща ярко выраженная социальная направленность. Появилось множество неизвестных ранее норм, предусматривающих правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости, прав трудовых коллективов и отдельных работников при смене собственника. Общими задачами трудового права являются не только установление императивных норм – законодательное установление минимальных правовых гарантий для работников, определение процедуры достижения соглашения участниками трудовых отношений, порядок разрешения индивидуальных и трудовых разногласий, но и расширение договорного регулирования труда на всех уровнях - от организации до отрасли, региона, территории.

Целями изучения данной дисциплины является усвоение правовых норм, определяющих задачи и предмет правового регулирования, правовой статус субъектов в сфере трудовых отношений и устанавливающих конкретное содержание общественных отношений, входящих в предмет регулирования, дифференциацию этих отношений по правовым институтам.

Изучение дисциплины должно содействовать формированию у будущих специалистов профессионального мышления, выработке умения и навыков по реализации норм трудового законодательства на основе анализа юридических фактов, подготовке процессуальных документов для рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде и защиты трудовых прав граждан.

Непосредственными задачами учебной дисциплины «Трудовое право» является подготовка специалистов, способных самостоятельно толковать и применять нормы трудового законодательства, анализировать и оценивать различные ситуации в области трудовых споров и оценивать закономерности судебной практики, анализировать содержание новых правовых актов, а также самим неукоснительно соблюдать нормы трудового законодательства.

Изучение трудового права должно начинаться с изучения в первую очередь с особенностей его предмета. Предмет трудового права – общественные отношения, основанные на заключенном трудовом договоре, а также отношения, тесно связанные с ними, под которыми подразумеваются: - Отношения по содействию занятости и трудоустройству. Они предшествуют трудовым отношениям. По обеспечению занятости возникают три вида взаимосвязанных отношений,

регулируемых трудовым правом: 1) между гражданином и трудоустраивающим органом по поводу содействия в подыскании работы; 2) между трудоустраивающим органом и организацией по поводу направления гражданина на работу; 3) между организацией (работодателем) и гражданином, направленным на нее органом службы занятости, по поводу заключения трудового договора.

- Отношения коллектива работников с работодателем, его администрацией.
- Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, защиты прав трудящихся. - Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, возникающие между государственными трудовыми инспекциями, специализированными инспекциями и должностными лицами администрации.
- Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и квалификации работников непосредственно у данного работодателя.
- Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Возникают отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб.
- Отношения по разрешению трудовых споров. Возникают между органами, рассматривающими индивидуальные или коллективные споры.

Для изучения трудового права необходимы фундаментальные знания теории права, а также гражданского и административного права. В соответствии с программой курса определенной тематики студент должен усвоить содержание тем курса, что предполагает изучение учебного материала, необходимых нормативных актов, других дополнительных источников.

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Понятие, предмет, метод трудового права
2. Цели, задачи и функции трудового законодательства
3. Принципы трудового права

1.

Само название трудовое право подразумевает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Понятие «**трудовое право**». - это совокупность норм трудового законодательства, регулирующих собственно трудовые и тесно связанные с ними отношения. Предмет трудового права отвечает на вопрос, что эта отрасль регулирует, какие виды общественных отношений по труду регулируются трудовым законодательством.

Предмет трудового права – общественные отношения, основанные на заключенном трудовом договоре, а также отношения, тесно связанные с ними, под которыми подразумеваются:

- Отношения по содействию занятости и трудоустройству. Они предшествуют трудовым отношениям. По обеспечению занятости возникают три вида взаимосвязанных отношений, регулируемых трудовым правом: 1) между гражданином и трудоустроивающим органом по поводу содействия в подыскании работы; 2) между трудоустроивающим органом и организацией по поводу направления гражданина на работу; 3) между организацией (работодателем) и гражданином, направленным на нее органом службы занятости, по поводу заключения трудового договора.
- Отношения коллектива работников с работодателем, его администрацией.
- Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, защиты прав трудящихся.
- Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, возникающие между государственными трудовыми инспекциями, специализированными инспекциями и должностными лицами администрации.
- Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

- Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Возникают отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб.
- Отношения по разрешению трудовых споров. Возникают между органами, рассматривающими индивидуальные или коллективные споры.

Метод трудового права - совокупность приемов и способов воздействия через нормы трудового права на определенные отношения.

Методы:

1. Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда.

2. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

3. Участие работников через своих представителей в правовом регулировании труда., т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства.

4. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

2.

Ст. 1 Цели трудового законодательства. являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов), определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Основные задачи трудового законодательства. являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении

трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); разрешению трудовых споров.

Функции трудового права – основные направления воздействия его норм на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

1. Социальная функция. отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени и др.

2. Защитная функция. выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Воспитательная функция. отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности.

3.

Исходя из общепризнанных **принципов** и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

1. свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает, и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией в сфере труда с принудительным трудом.

2. Запрещение принудительного труда. и Дискриминация в сфере труда; Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи,

национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться к органам федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника. Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя: работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения). Нельзя требовать от работника выполнения работы, сопряженной с угрозой его жизни или здоровью. Такое требование комментируемая статья также относит к принудительному труду.

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения воинской

службы и альтернативной гражданской службы. Согласно Закону о воинской обязанности граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу может быть принято решение о направлении на альтернативную гражданскую службу (Федеральный закон от 25 июля 2002 г. Ж 1 13-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» — СЗ РФ 2002. Ж 30. Ст. 3030). Работа, выполняемая в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы, не может квалифицироваться как принудительный труд. Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах. Все выполняемые работы в порядке исполнения наказания по вступившем в законную силу приговору суда не считаются принудительным трудом. Такие работы выполняются при исполнении наказания в виде исправительных работ (гл. 7 УИК «Исполнение наказания в виде исправительных работ») и при осуждении к лишению свободы. Статья УИК предусматривает, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В свою очередь, администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. ;

4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

5. равенство прав и возможностей работников;

6. обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

7. обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9. обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; Этот принцип находит выражение в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных положений.

10. сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11. социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12. обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14. обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке; Он включает в себя все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов, создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353-369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184, 237 ТК), судебная защита прав работников, индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами.

15. обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

16. обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17. обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18. обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (см. комментарии. к ст. 237 ТК). Защита достоинства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещает в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

19. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, гарантирующих работнику, а в соответствующих случаях и членам его семьи обеспечение за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности пособиями по беременности и родам; пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторым категориям работников — также пенсиями за выслугу лет. Система обязательного социального страхования включает в себя также обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В настоящее время оно осуществляется в соответствии с Законом «О страховании, от несчастных случаях, о профессиональных заболеваниях», который предусматривает обязанность работодателей производить страховые отчисления, возлагает ответственность за выплату компенсаций пострадавшим на производстве (их иждивенцам) на государство в лице фонда социального страхования РФ.

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие и классификация источников трудового права. Общая характеристика основных источников трудового права
2. Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц

1.

Источники трудового права – это различные нормативно-правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними, отношения.

Источники трудового права можно классифицировать по различным основаниям:

1. По степени важности и субординации источники трудового права в общем виде делятся на: *законы и подзаконные акты*. *Законы* принимаются высшим представительным органом власти РФ и её субъектов, т.е. законодательной властью.

2. По системе отрасли трудового права источники делятся на: а) *относящиеся к Общей части* (Конституция РФ); б) *относящиеся как к общей, так и ко всем институтам особенной части трудового права* (Трудовой кодекс РФ); в) *относящиеся к определенным институтам Особенной части* (например, Закон РФ «О занятости населения в РФ»).

3. По органам, их принявшим различаются на нормативные правовые акты трудового права, принятые: а) *высшим органом законодательной власти* (законы, постановления); б) *Президентом РФ* (указы, распоряжения) и *Правительством РФ* (постановления и распоряжения); в) *федеральными министерствами и ведомствами* (правила, положения, решения, приказы и др.); г) *органами государственной власти и управления субъектов РФ*; д) *органами местного самоуправления*; е) *на предприятии, в организации* (локальные нормы).

4. По форме акта источники трудового права делятся на следующие виды: *декларации, конвенции, законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения*

Правительства РФ, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения, договоры, соглашения и другие формы.

5. По сфере действия источники трудового права делятся на: *международные, общефедеральные, региональные, республиканские* в составе РФ и других её субъектов, *отраслевые* (ведомственные), *межотраслевые* (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), *муниципальные* (местные) и *локальные* (в пределах данного производства), а по контингенту работников: а) *общие*, распространяющиеся на всех работников; б) *специальные источники*, распространяющиеся на отдельные категории работников.

6. По степени обобщенности источники могут быть: а) *кодифицированные*, б) *комплексные*, и в) *текущие*. *Кодифицированный закон* – это цельный, внутри согласованный акт, содержащий нормы разных институтов трудового права (Трудовой кодекс РФ). *Текущими* являются законы, принимаемые по отдельным институтам трудового права (например, Закон «О коллективных договорах и соглашениях»).

Из всей этой классификации в первую очередь следует выделить *классификацию источников трудового права по степени важности и субординации*.

Классификация источников трудового права по степени важности:

- Конституция РФ;
 - Трудовой кодекс РФ;
 - иные Федеральные законы, содержащие нормы трудового права;
- Подзаконные нормативно-правовые акты:

- Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права;
- Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права;
- Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права;
- Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права;
- Локальные нормативные акты.

Общая характеристика основных источников трудового права.

Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ – это основа всех источников трудового права и их системы.

Конституция РФ (принята 12 декабря 1993 г. всенародным голосованием) - основной закон страны. Она имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории Российской Федерации. В Конституции РФ закреплены конституционные права и свободы человека и гражданина в сфере труда, получившие дальнейшее развитие в основных принципах правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 37 Конституции РФ:

часть 1: Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирая род деятельности и профессию.

часть 2: Принудительный труд запрещен

часть 3: Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, без какой-либо дискриминации, и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

часть 4: Признается право на индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных федеральным законом способов разрешения, включая право на забастовку.

часть 5: Каждый имеет право на отдых; работающему по трудовому договору гарантируются установленная законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс РФ наряду с Конституцией РФ относится к числу важнейших источников трудового права. Ныне действующий Трудовой кодекс, четвертый по счёту, был принят 30 декабря 2001 г. и введён в действие с 1 февраля 2002 г.

Трудовой кодекс РФ является кодифицированным законом, т.к. это цельный, внутри согласованный акт, содержащий нормы разных институтов трудового права.

Структура Трудового кодекса РФ, по сути, определяет структуру всего трудового права России. В Трудовом кодексе РФ всего 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов, 6 частей и 62 главы.

Содержание Трудового кодекса РФ построено таким образом, что находящиеся в нём нормы подчас не действуют прямо, а носят отсылочный характер. В силу этого определенное число конкретных вопросов решается путем применения иных Федеральных законов.

В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ (ст. 5 ТК РФ). Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот

федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Подзаконные нормативно-правовые акты по труду имеют форму Указов Президента РФ; Постановлений Правительства РФ; нормативных актов министерств и ведомств (правил, инструкций, приказов, положений и других); нормативных правовых актов субъектов РФ; актов (решений) органов местного самоуправления. К подзаконным актам относятся и локальные нормативные акты организаций, распространяющиеся лишь на работников данной организации.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, Указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, Указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти

Акты органов местного самоуправления не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным Федеральным законам, Указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции и в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Примерами локальных нормативных актов являются: правила внутреннего трудового распорядка, уставы, коллективные договоры, положения об оплате труда, положения об охране труда, приказы (распоряжения) администрации предприятия, учреждения, организации и др.

Новым особым источником являются социально-партнерские соглашения. Они устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемые между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, то применяются правила международного договора.

2.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу РФ или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс РФ или иной федеральный закон.

3.

Действие источников трудового права во времени. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с:

- истечением срока его действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

- отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

Действие источников трудового права в пространстве.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории РФ, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.

Действие источников трудового права по кругу лиц. Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем;
- обязательны для применения всеми юридическими и физическими лицами, выступающими в качестве работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Положения трудового законодательства также применяются:

- в случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем;
- на территории РФ к трудовым отношениям иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, учрежденных ими либо с их участием;
- работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ.

Нормы трудового права не распространяются на:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (кроме договоров, признаваемых в судебном порядке трудовыми);
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Понятие, стороны и содержание трудовых отношений. Основания их возникновения
2. Основные права и обязанности работника
3. Основные права и обязанности работодателя

1.

Согласно ст. 15 ТК Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом (ст. 16 ТК). **В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:**

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.
- судебного решения о заключении трудового Договора;
- фактического допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Статья 17. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают на основании сложного юридического состава, который включает в себя акт избрания на должность и трудовой договор, заключаемый с лицом, избранным на должность.

Согласно п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27.07.2006) единоличный орган (директор, генеральный директор) и (или) коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция) избираются общим собранием акционерного общества, если решение данного вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Избрание является юридическим актом, с избранным лицом заключается трудовой договор, что в совокупности составляет сложный юридический состав - основание возникновения трудового отношения. При этом трудовой договор подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) или лицо, на то уполномоченное советом от имени акционерного общества.

Согласно ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества на тот срок, который определен уставом данного общества. По результатам избрания между обществом и лицом, избранным в установленном порядке для осуществления функций единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор. От имени общества трудовой договор подписывается лицом, председательствующим на общем собрании участников общества, или тем участником общества, который уполномочен на это решением общего собрания.

Статья 18. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Должности, замещаемые по конкурсу, предусмотрены в законе, ином нормативном правовом акте или в уставе (положении) организации. В этих случаях трудовому договору предшествует избрание по конкурсу. Если работник, подлежащий избранию по конкурсу, не избран, то с ним нельзя заключать трудовой договор.

Конкурсы проводятся на замещение:

старших, ведущих, главных и высших вакантных государственных должностей федеральной государственной службы, учреждаемых федеральными органами государственной власти или их аппаратами, иными государственными органами, образованными в соответствии с Конституцией РФ — Указ Президента РФ от 29 апреля 1996 г. X 604 «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы»

Замещение должностей по конкурсу может быть также предусмотрено уставом (положением) конкретной организации. В этих случаях работодатель утверждает положение о проведении конкурса на замещение должностей, предусмотренных уставом (положением) организации.

Конкурс объявляется только на вакантные должности. Все необходимые сведения для участия в конкурсе содержатся в информационном сообщении, которое объявляется не позднее чем за 30 дней до объявленной в нем даты проведения конкурса. В этом сообщении указываются:

- наименование, основные характеристики и сведения о местонахождении организации;
- требования, предъявляемые к претенденту на замещение соответствующей должности;
- дата и время начала и окончания приема заявок с прилагаемыми к ним документами;
- адрес места приема заявок и документов;
- перечень документов, подаваемых претендентами для участия в конкурсе, и требования к их оформлению;
- дата, время и место проведения конкурса с указанием времени начала работы конкурсной комиссии и подведения итогов конкурса;
- способ уведомления участников конкурса и его победителя об итогах конкурса.

Вся работа по проведению конкурса и подведению его итогов возлагается на конкурсную комиссию. При подведении итогов комиссия выносит решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов принимается решение, за которое голосовал председательствующий на заседании, решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

С победителем конкурса работодатель заключает трудовой договор. Срок его заключения — не позднее месяца со дня объявления результатов конкурса. Все вопросы, касающиеся конкурса, определяются соответствующими положениями.

Статья 19. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации.

Такой сложный фактический состав необходим для замещения ряда должностей, отнесенных *Законом о государственной службе* к государственным служащим категории «А». Так, в соответствии со ст. 128 Конституции РФ судьи Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ,

Высшего Арбитражного Суда РФ назначаются Советом Федерации по представлению Президента РФ, а судьи других федеральных судов назначаются Президентом РФ в порядке, установленном федеральным законом.

Акт назначения на должность требуется и в других случаях, предусмотренных законом. Согласно ст. 55 ГК руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Направление на работу осуществляется для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности с устройством на работу. Так, Закон о защите инвалидов устанавливает для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2%). С лицами, направленными на работу органами местного самоуправления, работодатель обязан заключить трудовой договор.

Судебное решение играет роль юридического факта в возникновении трудового отношения в случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Такой отказ согласно ст. 64 настоящего Кодекса может быть обжалован в суд. Признан незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор.

Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен является основанием возникновения трудового отношения, когда работник фактически приступил к работе без трудового договора, заключенного в письменной форме. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии со ст. 20 сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Начальный возраст для вступления физического лица в трудовое отношение - 16 лет.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организации), вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми

актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Содержание трудовых отношений составляют субъективные трудовые права и обязанности их участников – работников и работодателей.

Входящие в содержание трудовых отношений *субъективные трудовые права работников* – это реализованные и конкретизированные права, составляющие содержание правового статуса работников – трудоспособных граждан, т.е. их право на труд, на отдых, на здоровые и безопасные условия труда и т.п.

Другим компонентом урегулированного поведения работников выступают их *трудовые обязанности*, являющиеся совокупностью должных действий работников, связанных с участием их личного труда в осуществлении задач той организации, с которой они находятся в трудовых правоотношениях.

В содержание трудовых правоотношений входят также *субъективные права и обязанности работодателей (предприятий, учреждений, организаций)*. При этом характерно, что указанные права и обязанности сторон трудовых правоотношений выступают как корреспондирующие по отношению друг к другу, т.е. правам одного субъекта соответствует обязанность другого и наоборот.

В частности, основные трудовые права и обязанности работника и работодателя предусмотрены статьями 21, 22 Трудового кодекса РФ.

2.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением

еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8. объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральными законами;

13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3. соблюдать трудовую дисциплину;

4. выполнять установленные нормы труда;

5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
6. принимать локальные нормативные акты;
7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов;

10. рассматривать представления профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
14. исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Понятие социального партнерства, система и формы
2. Принципы социального партнерства
3. Стороны социального партнерства

1.

Ст. 23 ТК **социальное партнерство** - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Такое понятие социального партнерства основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда. ОГВ и ОМС являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Систему социального партнерства составляют пять следующих уровней (ст. 26 ТК):

1. федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда. Заключаются генеральное и отраслевое соглашения, действует Российская трехсторонняя комиссия;

2. региональный уровень, устанавливающий такие основы в субъекте РФ. Заключаются региональное и отраслевое соглашения, действуют региональные трехсторонние комиссии;

3. отраслевой, устанавливающий эти основы в отрасли (отраслях);

4. территориальный уровень, устанавливающий эти основы в муниципальном образовании (города, района и т. д.). Действуют координационные комитеты содействия занятости населения;

5. уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем. Заключается коллективный договор, осуществляется участие работников в управлении организацией, создаются комиссия по трудовым спорам, комитет по охране труда.

Формами социального партнерства являются следующие (ст. 27 ТК): коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров соглашений и их заключению; взаимные консультации

(переговоры) по вопросам регулирования труда, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

2.

ТК закрепил в ст. 24 **основные принципы социального партнерства**. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства.

1. **Равноправие сторон.** Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.
2. **Уважение и учет интересов сторон.** Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей
3. **Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.** К сожалению, не везде и нечасто сами стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Мы знаем, что чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь намеченных планов.
4. **Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.** В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.
5. **Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.**
6. **Полномочность представителей сторон.** Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.

7. **Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.** Это значит, что содержание и структуру коллективного договора и соглашения определяют сами стороны. Любая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, которые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти, управления, и др.
8. **Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.** Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т. е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.
9. **Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.** Принятые по договору, соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться. Представители сторон должны оценивать возможность их выполнения с учетом финансовых возможностей работодателя, конъюнктуры рынка, других обстоятельств. За невыполнение обязательств виновный наказывается по закону.
10. **Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.** Несоблюдение этого принципа лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.
11. **Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.** Согласно ст. 51 контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно.
12. **Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.** Такая

ответственность предусмотрена ст. 55 ТК, где указывается, что такие лица подвергаются штрафу в соответствии со ст. 5.31 КоАП от 30 до 50 МРОТ. Ответственность для представителей работников КоАП не предусматривает.

3.

В соответствии со ст. 25 ТК сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Статья 29. *Представителями работников в социальном партнерстве являются:* профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и 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.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально - трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Конституция РФ закрепляет право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30 Конституции РФ).

На практике представителями работников в социальном партнерстве чаще всего являются профессиональные союзы.

Право на объединение в профсоюзы включает: право работников без какого-либо разрешения государственных органов и бюрократических формальностей создавать по своему выбору профсоюзы и присоединяться к ним (при условии подчинения их уставам); право образовывать профсоюзные федерации и конфедерации; право членов профсоюзов избирать своих представителей, участвовать во внутрипрофсоюзной жизни; право свободно осуществлять профсоюзную деятельность.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемый в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов (ст. 2 Закона о профсоюзах).

Данный Закон закрепляет и развивает конституционное положение о праве на объединение в профсоюзы; определяет правовую основу их деятельности; фиксирует порядок и принципы их регистрации в качестве юридических лиц; закрепляет основные права профсоюзов (в т.ч. право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, право на представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников, право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров); закрепляет гарантии прав профсоюзов, предусматривает возможность судебной защиты прав профсоюзов, меры ответственности за нарушение этих прав, а также ответственность самих профсоюзов.

В Российской Федерации профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и самостоятельно решают вопрос о своей регистрации в государственных органах. Необходимость в такой регистрации возникает лишь в том случае, если профсоюзы хотят приобрести статус юридического лица, что необходимо для осуществления ими своих уставных задач.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа.

Принципиальным положением является законодательный запрет дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам (ст. 9 Закона о профсоюзах).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по кругу вопросов (ст. 30). А именно: ведение коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за их выполнением, а также реализация права на участие в управлении организации, рассмотрение трудовых споров работников с работодателем.

Статья 31. Если в организации отсутствует профсоюз (профсоюзы) в виде его первичной организации, работники могут поручить представление своих интересов иному представителю. Главное при этом, чтобы этот представитель был наделен соответствующими полномочиями.

Если действующая профсоюзная организация объединяет менее половины работников, они имеют право выбора: поручить представительство своих интересов либо этой профсоюзной организации, либо иному представителю.

В то же время наличие иных представительных органов не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Согласно ст. 33 *Представителями работодателя* при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами 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 интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Кроме того, согласно ст. 34. Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями. В данной статье речь идет о тех ситуациях, когда организации финансируются из бюджета. В данном случае работодателем является государство (в т.ч. в лице министерств, ведомств) или муниципальные образования, поэтому его интересы представляют указанные в статье органы.

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 интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Кроме того, согласно ст. 34. Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями. В данной статье речь идет о тех ситуациях, когда организации финансируются из бюджета. В данном случае работодателем является государство (в т.ч. в лице министерств, ведомств) или муниципальные образования, поэтому его интересы представляют указанные в статье органы.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

1. Понятие и содержание коллективного договора
2. Порядок заключения коллективного договора
3. Понятие и содержание соглашения
4. Порядок заключения соглашения

1.

Статья 40. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК), а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

Коллективный договор заключается работодателем - организацией либо индивидуальным предпринимателем. Работодатели - физические лица, не являющиеся предпринимателями, коллективных договоров не заключают.

При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию. Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации (ст. 43 ТК), в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;

- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;
- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. Однако при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например, устанавливать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

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 учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных 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 молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- 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;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора. Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи ТК прямо отсылают к коллективному договору, например, ст. 134 - об установлении порядка индексации заработной платы, ст. 135 - об установлении системы оплаты труда, ст. 136 - о порядке и сроках выплаты заработной платы, ст. 144 - об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ст. 154 - об оплате работы в ночное время. В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например: расширить круг лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенных размерах (ст. 178 ТК); дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК).

2.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

- а) самим фактом подписания договора;
- б) наступлением определенной календарной даты;
- в) наступлением определенного события.

Сторонам предоставлено право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон. По сравнению с прежней редакцией ч. 2 ст. 43 статьи предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и способствует стабильности коллективно-договорного регулирования.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации (индивидуального предпринимателя), распространяется на всех работников организации (индивидуального предпринимателя) независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, он распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении,

охватывает всех работников соответствующего структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизация в форме преобразования не влияют на судьбу коллективного договора. Его действие сохраняется. При смене формы собственности организации и реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует лишь в течение своеобразного гарантийного периода - до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган открытого акционерного общества могут предложить пересмотреть положения действующего или заключить новый коллективный договор.

При ликвидации юридического лица коллективный договор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

3.

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

Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства - федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать всех (большинство) работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми). Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий. Соглашения в зависимости от уровня и состава

участников могут быть генеральными, межрегиональными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях. Соглашения могут быть двусторонними - заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними - заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

Определение содержания соглашения и его структуры - прерогатива представителей работников и работодателей. Традиционно в отраслевые соглашения, которые являются наиболее распространенными, включаются положения:

- о создании условий для устойчивого развития отрасли (обязательства в области производственных и экономических отношений);
- об обеспечении занятости;
- об оплате труда;
- об охране труда и здоровья;
- о социальных льготах, гарантиях и компенсациях;
- о гарантиях профсоюзной деятельности и социального партнерства;
- о контроле за выполнением соглашения и ответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

Однако свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения не безгранична. Во-первых, она ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством. Во-вторых, при определении содержания соглашения необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст. 9 ТК соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. В-третьих, ограничителем выступает компетенция работодателя по установлению условий труда. Например, ряд вопросов в соответствии с Конституцией РФ и комментируемым Кодексом решаются на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, т.е. не подлежат договорному регулированию. К ним относятся: установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; установление единого порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; установление единого порядка расследования несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний; установление порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др. (ст. 37 Конституции РФ, ст. 6 ТК).

4.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. При финансировании из федерального бюджета соглашения должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального бюджета в Федеральное Собрание Российской Федерации.

При финансировании из регионального или территориального бюджетов соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов.

Соглашение должно быть подписано представителями сторон. Соглашение является актом срочного действия, оно по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий 3 лет. Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон. Сторонам предоставлено право продлить действие соглашения один раз на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется соглашением сторон - работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к соглашению - добровольная процедура. При заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне допускается возможность их распространения на всех работодателей соответствующей отрасли по решению руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда (очевидно, это полномочие будет передано Федеральной службе по труду и занятости). Такое правило предусмотрено в целях унификации условий труда работников отрасли, установления единой системы социальных гарантий для всех трудящихся, работающих в одинаковых производственных условиях.

В отличие от прежнего порядка до публикации предложения о присоединении должно быть опубликовано само соглашение, т.е. работодатели должны иметь возможность ознакомиться с содержанием данного правового акта. Порядок публикации, как соглашения, так и

предложения о присоединении к нему должен быть определен Минздрав социального развития России с учетом мнения РТК.

Для решения вопроса о добровольном присоединении к отраслевому соглашению отводится 30 календарных дней. Если работодатель (работодатели) не ответил в течение 30 дней или согласился присоединиться к заключенному отраслевому соглашению, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении. Если работодатель в этот срок направил мотивированный отказ присоединиться к соглашению (отказ должен быть представлен в письменной форме), вопрос о распространении на него соглашения может быть решен после проведения консультаций между сторонами отраслевого соглашения, работодателем, отказавшимся присоединиться к нему, выборным органом первичной профсоюзной организации, действующим у данного работодателя, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

Коллективный договор и соглашение подлежат уведомительной регистрации в органах по труду. Соглашения, заключенные на федеральном уровне, направляются на регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости, другие соглашения и коллективные договоры - в территориальные органы по труду (территориальные органы Роструда). Регистрация носит уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор, соглашение вступают в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.

ПОНЯТИЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Понятие и содержание трудового договора
2. Заключение трудового договора
3. Срочный трудовой договор

1.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично. Он не вправе поручить ее другому работнику или нанять другое лицо для выполнения обязанностей, взятых на себя по трудовому договору.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

К числу обязательных для включения в трудовой договор условий ч. 2 комментируемой статьи относит:

1) место работы, под которым понимается конкретная организация - юридическое лицо, имеющее свое наименование. Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица, или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются как собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер строения), так

и полное наименование юридического лица, структурным подразделением которого являются филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности;

2) трудовую функцию работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенным профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику. Закон ничего не говорит о том, что следует понимать под конкретным видом работы. Очевидно, речь идет о работе, которая не вписывается (не укладывается) в содержание работы по той или иной конкретной должности, профессии или специальности. В связи с этим конкретный вид работы, поручаемый работнику, может составлять содержание трудовой функции как сам по себе, так и наряду с работой по той или иной должности, профессии или специальности.

Должность - это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации.

Закон обязывает наименование должности указывать в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации.

Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы. Оно составляется по установленной Госкомстатом России форме и включает перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках, месячном фонде заработной платы. Штатное расписание подписывается главным бухгалтером организации и визируется руководителями структурных подразделений. Утверждается штатное расписание приказом руководителя организации. Штатное расписание является документом долговременного действия. Однако при необходимости в него могут быть внесены изменения, дополнения или другие коррективы.

Под профессией понимается род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Специальность - это вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки (например, менеджер по персоналу, врач-хирург, слесарь-инструментальщик); определенная область труда, знания.

Квалификация - уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемые разрядом, классом, званием и другими

квалификационными категориями. Показателем, определяющим уровень квалификации работника, является квалификационный разряд. Квалификационный разряд устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

3) дату начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом, или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы (см. также комментарии к ст. 61). Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом (см. комментарии к ст. 59);

4) условия оплаты труда, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника (см. комментарии к ст. ст. 132, 135). Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику (например, за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда), то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием этих нормативных правовых актов и коллективным договором под роспись;

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, действующим у данного работодателя. Например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации, деление рабочего дня на части, установление гибкого режима работы, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня или свободного от работы дня в течение недели, предоставление дополнительного, помимо предусмотренного законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением), отпуска;

б) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также характеристики условий труда на рабочем месте, если работник в соответствии с трудовым договором принимается на работу в соответствующих условиях;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.). Следует отметить, что прежняя редакция ст. 57 не предусматривала такого условия ни в качестве существенного, ни в качестве дополнительного условия трудового договора. В связи с этим в трудовом договоре с работником, которому поручается такая работа, следовало бы предусмотреть не только характер работы, но и компенсации, связанные с ее выполнением. Это соответствует и положениям ст. 168.1, дополнительно включенной в Трудовой кодекс и предусматривающей, что размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также может устанавливаться трудовым договором (см. комментарии к ст. 168.1);

8) условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного

учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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 судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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.

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

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

При приеме 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.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех 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 работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

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

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Часть 1 ст. 59 называет 11 конкретных случаев, когда с работником заключается именно срочный трудовой договор.

К ним относятся:

1) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Такой трудовой договор заключается, когда за отсутствующим работником в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (например, на время нахождения работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком). Срок трудового договора в этом случае ставится в зависимость от времени возвращения отсутствующего работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей. Поскольку закон говорит о временном отсутствии работника, за которым сохраняется место работы (должность), не может быть заключен срочный трудовой договор для исполнения обязанностей по вакантной должности до принятия на эту должность другого постоянного работника;

2) для выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев.

Заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев возможно при условии, если работа носит заведомо временный характер, т.е. заранее известно, что она будет продолжаться не более 2 месяцев (например, на время подготовки годового отчета). При этом в договоре соглашением сторон должен быть определен конкретный срок трудового договора в пределах 2 месяцев (3 недели, 1 месяц, 1,5 месяца и др.).

Неправомерным будет являться заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев для выполнения работы, которая является для работодателя постоянной.

Заключение срочного трудового договора для выполнения сезонных работ допускается при условии, если эти работы предусмотрены

специальным перечнем сезонных работ. Перечни сезонных работ, в т.ч. отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяется отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293, см. коммент. к ней).

Заключение срочного трудового договора на определенный сезон для выполнения работы, не предусмотренной названным перечнем, будет считаться неправомерным;

3) с лицами, направляемыми на работу за границу. При этом не имеет значения, в какую организацию за границей направляется работник. Это могут быть дипломатические представительства и консульские учреждения РФ за границей, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ, коммерческие организации, научные и образовательные учреждения и др.;

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Под обычной деятельностью работодателя в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организации, закрепленным в ее уставе.

В качестве примера работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, закон называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. В отличие от трудового договора, заключаемого для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, срок трудового договора, заключаемого в связи с необходимостью временного расширения производства или объема оказываемых услуг, ограничен. Он не может превышать одного года.

5) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы.

Тот факт, что организация создана на определенный срок или только для выполнения определенной работы, должен быть зафиксирован в уставе этой организации. В уставе же организации определяется и конкретный период времени, на который она создана или в течение которого будет завершена работа, выполнение которой является целью создания организации (например, на 2, 3, 4 года).

б) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

В этих случаях в трудовом договоре с работниками должно быть указано, что он заключен на время выполнения именно этой конкретной работы (например, на время ремонта офиса, на период строительства объекта). Окончание (завершение) указанной работы будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

7) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой или профессиональным обучением работника. Трудовой договор в этом случае заключается на период стажировки или профессионального обучения.

Стажировка или профессиональное обучение работников в организации могут проводиться как на основании договора с другой организацией, направившей своего работника для прохождения стажировки или профессионального обучения, так и на основании ученического договора, заключаемого организацией с самим обучающимся.

8) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу. Например, на должность декана факультета или заведующего кафедрой высшего учебного заведения.

9) при поступлении на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях. В данном случае говорится о работе, связанной с непосредственным обеспечением деятельности членов указанных органов или должностных лиц. Это означает, что не со всеми лицами, поступающими на работу в указанные выборные органы, может быть заключен срочный трудовой договор. Речь идет о договорах, заключаемых для выполнения такой работы, которая непосредственно направлена на обеспечение деятельности членов соответствующих выборных органов или должностных лиц (например, работа в качестве помощника, секретаря, советника губернатора; помощника, референта председателя партии).

Срок трудового договора в этих случаях устанавливается по соглашению сторон в пределах срока полномочий соответствующего выборного органа или должностного лица.

Досрочное прекращение полномочий тех или иных органов или должностных лиц должно влечь за собой и прекращение трудовых

договоров с лицами, принятыми на работу для обеспечения указанной деятельности;

10) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. Такие работы организуются в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Срок трудового договора на выполнение таких работ определяется по соглашению сторон.

Если работа, на которую гражданин направлен органом службы занятости, носит постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора не допускается;

11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

В соответствии со ст. 5 этого Закона срок альтернативной гражданской службы составляет 42 месяца, а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования - 21 месяц. Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, составляет 36 месяцев, а для граждан из числа окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования - 18 месяцев.

В соответствии с указанными сроками определяется и срок трудового договора с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Заключая трудовой договор, стороны не вправе установить иной срок его действия.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен:

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек). Следует отметить, что в прежней редакции эти цифры составляли соответственно 40 и 25 человек.

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. Поскольку возможность заключения срочного трудового договора с указанными лицами закон связывает с переездом их к месту работы в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то данное правило не должно применяться к гражданам, постоянно проживающим в этих районах и местностях.

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий наводнения, пожара).

5) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На сегодняшний день такие перечни не утверждены;

6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций. При этом не имеет значения, какова организационно-правовая форма и форма собственности этих организаций - акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, государственное унитарное предприятие и т.д.

7) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

8) с лицами, поступающими на работу по совместительству (о порядке и условиях заключения трудового договора о работе по совместительству см. коммент. к ст. ст. 282 - 288).

В соответствии с общими правилами заключения срочного трудового договора, установленными ст. 58 ТК, срочный трудовой договор может быть заключен либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59), либо по соглашению сторон без учета названных обстоятельств в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иным федеральным законом (ч. 2 ст. 59). Вместе с тем в некоторых случаях Трудовой кодекс предусматривает заключение срочного трудового договора и без учета этих общих правил. Так, согласно ч. 14 ст. 332 ТК срочный трудовой договор заключается с проректорами высшего учебного заведения. Названная норма изложена в императивной форме, следовательно, с

указанными работниками заключение срочного трудового договора является обязательным в силу прямого предписания закона. Однако ни по характеру, ни по условиям выполнения работа в качестве проректора высшего учебного заведения не относится к работе, для выполнения которой нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок. Таким образом, предусмотрев обязательность заключения срочного трудового договора с проректорами высшего учебного заведения, законодатель проявил явную непоследовательность в регулировании рассматриваемых отношений (см. комментарии к ст. 332).

ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Изменение трудового договора
2. Отстранение от работы
3. Прекращение трудового договора
4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

1.

В соответствии с ст. 72 условия трудового договора могут быть изменены, как общее правило, только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме. Исключение из этого правила составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом (см. комментарии к ст. ст. 72.2, 74).

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу, так же как и изменение других определенных сторонами условий трудового договора, возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила допускается лишь в случаях, указанных в ч. 3 ст. 72.2. Перевод на другую постоянную работу или временный перевод на другую работу у того же работодателя возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от работодателя, так и от самого работника (например, в связи с тем, что он повысил квалификацию).

В отличие от ранее действовавших правил, в соответствии с которыми временный перевод на другую работу допускался только в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК в прежней редакции), новые правила предусматривают возможность временного перевода на другую работу по соглашению сторон (ч. 1) и по инициативе работодателя без согласия работника в случаях, предусмотренных законом (ч. ч. 2, 3).

В пределах установленных законом сроков стороны вправе установить конкретный срок, в течение которого работник будет выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу. Однако если срок временного перевода истек, а работник не настаивает на предоставлении прежней

работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. Продолжительность одного (каждого) перевода на другую работу без согласия работника в случаях, когда такой перевод необходим в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не должна превышать одного месяца. Однако такой перевод может носить неоднократный характер. Это правило относится и к случаям временного перевода на другую для замещения отсутствующего работника, т.е. перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами не ограничен одним месяцем в течение календарного года, как это было предусмотрено ст. 74 ТК в прежней редакции.

Работа, на которую работник переведен в связи с названными обстоятельствами (в т.ч. для замещения временно отсутствующего работника), должна соответствовать его квалификации. Если же в данной ситуации необходим перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод работника на другую работу во всех случаях, предусмотренных ст. 72.2, допускается только у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях. При этом оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ ст. 73 изложена в новой редакции. ст. 73 специально посвящена переводу на другую работу работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в таком переводе. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи обязанность работодателя перевести работника на другую работу (постоянно или временно) возникает при наличии следующих условий: 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 3) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод:

1) если срок перевода не превышает 4 месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК);

2) если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на 4 месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 (ч. 3 ст. 73).

Работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан предложить ему письменно другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такой работы нет, работодатель обязан предложить работнику имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья. Это правило содержалось в Трудовом кодексе и прежде, однако в новой редакции оно дополнено обязанностью работодателя предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. То есть имеется в виду, что работодатель обязан в данной ситуации предлагать работнику соответствующие вакансии не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается (см. комментарии к п. 7 ст. 77). При увольнении работников по данному основанию им

выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

Под сменой собственника имущества организации в смысле комментируемой статьи следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам, в частности, при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц. В соответствии с ч. 1 статьи 74 в связи со сменой собственника имущества организации трудовые отношения по решению нового собственника могут быть прекращены только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. При этом новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с названными работниками в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

Если в течение этого срока указанные работники по решению собственника не были уволены, впоследствии их увольнение по данному основанию не допускается (см. комментарии к ст. 81).

Предоставив новому собственнику имущества организации право расторгать трудовые договоры с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, ч. 2 ст. 75 прямо оговаривает, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками организации. Трудовые отношения с ними продолжаются и при новом собственнике.

2.

Отстранение от работы - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы в следующих случаях:

1) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния работника либо наркотического или иного токсического опьянения может быть

подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями. Свидетельские показания должны быть оформлены актом, составленным с участием представителя профсоюза, если работник, отстраненный от выполнения трудовых обязанностей, является его членом (см. также коммент. к ст. 81);

2) если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда прямо закреплена в ст. 214 (см. комментарии к ней);

3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование). Медицинский осмотр (обследование) работники обязаны проходить в случаях, предусмотренных законодательством (см. комментарии к ст. 69);

4) если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы и если наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

5) в случае приостановления действия специального права работника на срок до 2 месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

б) по требованию органов или должностных лиц. Работодатель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если эти органы и должностные лица уполномочены на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78);

2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желания только работника или только работодателя недостаточно. Необходимо взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений.

Как правило, по этому основанию расторгается срочный трудовой договор до истечения его срока. Хотя по соглашению сторон может быть расторгнут и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения. Работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока, обязан не менее чем за 3 календарных дня в письменной форме предупредить об этом работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Последующее его прекращение возможно только на общих основаниях. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ ст. 80 дополнена некоторыми уточняющими положениями, не затрагивающими суть ее содержания (см.

п. 2 комментария). Она устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и трудового договора, заключенного на неопределенный срок. То есть возможность прекращения трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника не связана с наличием у него уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. Он обязан лишь предупредить об этом работодателя письменно не позднее чем за 2 недели. Руководитель организации обязан в письменной форме предупредить работодателя (собственника имущества организации или его представителя) о досрочном расторжении трудового договора не позднее чем за один месяц (см. комментарии к ст. 280).

Письменная форма заявления об увольнении обязательна. Устное заявление работника о расторжении трудового договора не может являться основанием для издания работодателем соответствующего приказа об увольнении. Предусмотренная Трудовым кодексом обязанность работника предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию не позднее чем за 2 недели (руководителя организации - за один месяц) означает, что он может сделать это и за более длительный срок. Две недели (месяц) - это минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовые отношения. При этом в новой редакции ч. 1 комментируемой статьи уточняется, что течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Так, если работник подал заявление об увольнении 1 июня, то двухнедельный срок истекает 15 июня. Этот день будет последним днем работы (днем увольнения) (см. коммент. к ст. 84.1).

. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения. При этом следует иметь в виду, что в этом случае основанием увольнения будет являться собственное желание работника, а не соглашение сторон, предусмотренное п. 1 ст. 77 ТК. Расторжение трудового договора по соглашению сторон возможно лишь тогда, когда согласие работодателя на увольнение имеет юридическое значение и без такого согласия трудовой договор не может быть прекращен (см. комментарии к ст. 78). В случае же, когда работник сам выразил желание прекратить трудовые отношения и просит уволить его до истечения установленного срока предупреждения, согласие работодателя на само прекращение трудового договора юридического значения не имеет. Оно имеет значение только для определения конкретной даты увольнения, т.к. работник просит уволить

его до истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении по собственному желанию. Если стороны договорились о расторжении трудового договора до истечения установленного срока предупреждения, трудовой договор расторгается на основании п. 3 ст. 77 ТК в день, обусловленный сторонами.

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае является нарушением трудовой дисциплины. Нарушением трудовой дисциплины будет являться и прекращение работы без предупреждения об увольнении. Работник, самовольно оставивший работу, может быть уволен за прогул. В свою очередь, и работодатель не вправе уволить работника до истечения 2 недель после подачи им заявления о расторжении трудового договора, если в заявлении не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место (должность).

Если заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать дальнейшую работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. При этом каких-либо дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

4.

Статья 81 ТК содержит 12 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах.

Пункт 1 - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ из данного пункта исключены работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Особенности прекращения трудовых договоров, заключаемых с работодателями - физическими лицами, предусмотрены ст. 307 ТК (см. комментарии к ней).

Трудовое законодательство не дает понятия «ликвидация организации» и, применяя норму п. 1 комментируемой статьи,

необходимо использовать положения ГК, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Решение о ликвидации юридического лица могут принять как сами его учредители (участники) или орган юридического лица, уполномоченный на это учредительными документами, так и суд.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК) (п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

Пункт 2 - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

а) сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

б) работник не имеет преимущественного права на оставление на работ в) работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. г) при рассмотрении вопроса об увольнении работника участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации д) невозможно перевести работника с его согласия на другую работу Пункт 3 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Увольнение работника по данному основанию допустимо при условии, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации. . Пункт 4 - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Пункт 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Данный пункт допускает увольнение работника в случае неоднократного

неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание.

Пункт 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 комментируемой статьи относит:

1) прогул (подп. «а»), который квалифицируется как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

2) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, в т.ч. разглашения персональных данных другого работника (подп. «в»). совершение хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение (подп. «г»). нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда (подп. «д»). Пункт 7 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Пункт 8 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. По указанному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. При этом не имеет значения, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту Пункт 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному этим пунктом, допустимо лишь в отношении руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Пункт 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Он допускает возможность увольнения руководителя организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Пункт 11 - представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Это обстоятельство может быть основанием для расторжения с работником трудового договора при условии, если документы, которые работник представил, действительно являются подложными и этот факт установлен соответствующими компетентными учреждениями (органами). Пункт 12 - случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены трудовым договором.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. Понятие и виды рабочего времени
2. Режим и учет рабочего времени
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

1.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ч.1 ст.91)

Виды рабочего времени: 1. нормальная продолжительность

2. сокращенная.

3. неполное рабочее время.

1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Согласно ч.2 ст.91 нормальная, т.е. максимально допустимая, продолжительность рабочего времени работника составляет 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) распространяется на работников всех организаций независимо от их организационно - правовых форм и форм собственности, за исключением тех работников, для которых Кодексом или иным федеральным законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (см. ст. 92 Кодекса и комментариев к ней).

Продолжительность рабочего времени в неделю (40 часов) является наиболее общей его мерой, применяемой в условиях как пятидневной, так и шестидневной рабочей недели.

2. Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от

четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Сокращенное рабочее время также установлено для:

1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
4. для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Статья 95. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Статья 96. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 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.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Статья 93. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме 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 ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати 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 объема работ.

По соглашению сторон трудового договора неполное рабочее время может быть установлено без ограничения срока либо на любой удобный для работника срок.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений трудовых прав работников. Работнику, работающему неполное рабочее время, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (28 календарных дней) и учебные отпуска, предусмотренные законодательством, на общих основаниях выплачиваются премии за выполненную работу, а также предоставляются гарантии и компенсации.

Условие о неполном рабочем времени указывается в трудовом договоре и приказе (распоряжении) работодателя о приеме работника на работу, однако сведения о том, что работник принят на работу с неполным рабочим временем, в его трудовую книжку не вносятся.

2.

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем 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 (Статья 100).

Статья 101. 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 днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. В том случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа (см. ст. 119 Кодекса и комментариев к ней).

Статья 102. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня

определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться без ограничения срока или на любой удобный для работника срок как при заключении трудового договора, так и впоследствии, если по каким-либо причинам дальнейшее применение обычного графика затруднено или малоэффективно, а также когда переход на этот режим обеспечивает более экономное использование рабочего времени и повышает эффективность труда.

Статья 103. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени допускается в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.

Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (Совместительство.). По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии,

специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Статья 99. Сверхурочная работа. - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к

сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Кратковременный отдых
3. Оплачиваемый отпуск
4. Отпуска без сохранения заработной платы

1.

Статья 106. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ст. 107. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 42 часов. Конкретная продолжительность этого вида отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда в организации
- нерабочие праздничные дни. Нерабочие праздничные дни — это установленные ТК свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам;
- отпуска. Отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности).

Различаются: ежегодные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

2.

Согласно ст. 111 ТК, при пятидневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня, а при шестидневной – один. Общим выходным днем является воскресенье.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6, и 8 января Новый год
- 7 января Рождество Христово
- 23 февраля День защитника Отечества
- 8 марта Международный женский день
- 1 мая День весны и труда
- 9 мая День Победы
- 12 июня День России
- 4 ноября День народного единства

Примечание: Новогодние каникулы также являются государственными выходными.

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. Также согласно ст.113 допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в

случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.

Статья 114. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору. Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного федеральным законом ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников. Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка.

Согласно ст. 115 Ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск

полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 *Закона о защите инвалидов*). В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. К9 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» с изм. на 25 июля 2002 г. (СЗ РФ. 2000. К2 46. Ст. 4538; 2002. 1(9 30. Ст. 3033) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, выполняющим: научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию; работы по расснаряжению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия; работы по техническому обслуживанию и обследованию химического оружия, связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, а также работы по уничтожению отдельных химических боеприпасов, емкостей и устройств, находящихся в аварийном состоянии; работы по ликвидации объектов по производству химического оружия. Удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень - доктора наук - 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней.

Удлиненные отпуска предоставляются также: федеральным государственным служащим - продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 18 *Закона о государственной службе*); прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам научных и образовательных учреждений системы Прокуратуры РФ, имеющим классные чины, - продолжительностью 30 календарных дней (ст. 41 *Закона о прокуратуре*); прокурорам и следователям, работающим в районах Крайнего Севера, - 54 календарных дня, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 46 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 6 марта 1996 г. «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам и следователям органов прокуратуры, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями»); работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также

работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. «о порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» - СЗ РФ. 1996.; некоторым другим категориям работников.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 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 днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. **Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.** Это: подземные горные работы, открытые горные работы в разрезах и карьерах, работы в зонах радиоактивного заражения и другие работы, связанные с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Так, например, дополнительный отпуск с учетом стажа работы установлен:

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990г. для работников промышленно - производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей наряду с дополнительным отпуском за работу с вредными условиями труда введен дополнительный отпуск за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах длительностью от 4 до 24 календарных дней. Медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней (ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. 3(2 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» — СЗ РФ. 2001. 3(9 26. Ст. 2581. См. также Постановление Правительства РФ от 25 декабря 2001 г. 3(9 892 «О реализации Федерального закона «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

В соот. со ст. 118 Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации. В качестве примера таких дополнительных оплачиваемых отпусков можно привести дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, находящимся в Чеченской Республике, предоставляемые в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 1994г. К2 1440 «Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике». Согласно п. 5 названного постановления работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за работу во внеурочное время, и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета, в соответствии с ч. 2 комментируемой статьи устанавливаются соответствующими органами исполнительной власти и органами местного самоуправления. Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. М9 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем. В соответствии с названными Правилами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (п. 1 Правил).

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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 оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Согласно ст. 122 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. 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.

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 восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех 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, установленной в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом 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 работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. При составлении графика следует также учитывать право работника-мужчины получить ежегодный отпуск в период отпуска по

беременности и родам его жены, а также право одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) получить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации. 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 предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем 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 восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде и, в частности, Конвенции МОТ «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936), ратифицированной нашим государством. В соответствии с ч. 2 статьи работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его письменного согласия. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет,

беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем 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. 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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В частности: работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней - в соответствии со ст. 263 ТК ; работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы — продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года (Закон РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев

Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Федеральный закон «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»); работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, соответственно на 15 и 10 календарных дней, работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, для сдачи выпускных экзаменов на 15 календарных дней, а также студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для промежуточной аттестации - на 15 календарных дней в учебном году и др. (см. комментарии к ст. 173, 174ТК).

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1. Понятие занятости
2. Признание гражданина безработным
3. Порядок и размер выплат пособий по безработице
4. Размер выплат пособий по безработице

1.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок).

Занятыми считаются граждане:

1. 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 пункте 3 статьи 4 настоящего Закона);

2. зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

3. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

5. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6. проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

7. проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению

федеральной государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

8. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

9. 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.

2.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- перечисленные в статье 2 настоящего Закона.

4. Граждане, которым в установленном порядке 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.

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа.

1. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной

пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

2. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

3. Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - трудовое законодательство), считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

4. Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее - прожиточный минимум), исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном

порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

3.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям, за исключением указанных в пункте 2 настоящей статьи, и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 настоящего Закона); уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного

пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 настоящего Закона); уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенных из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды, установленные в статьях 10 и 11 указанного Федерального закона.

Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Приостановление выплаты пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье 2 настоящего Закона;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии, предусмотренной пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо назначения трудовой пенсии по старости, в том числе досрочного назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 настоящего Закона);
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством Российской Федерации;

- (абзац введен Федеральным законом от 17.07.1999 увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
- 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.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- абзац исключен. - Федеральный закон от 30.04.1999 № 85-ФЗ;
- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Сокращение размера пособия по безработице. может быть на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

4.

Статья 33. Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям (за исключением указанных в статье 34 настоящего Закона) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу

безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), и признанным в установленном порядке безработными, начисляется:

- в первом (12-месячном) Периоды выплаты:
- в первые три месяца - в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов;
- в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;
- (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ)
- во втором (12-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.
- (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ)

2. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

Пособие по безработице во всех иных случаях гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе 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 Российской Федерации; уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, начисляется:

- в первом (6-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;
- во втором (6-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Гражданам, уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам,

указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 настоящего Закона) и признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется:

- в первом (6-месячном) периоде выплаты - в размере полуторакратной минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;
- во втором (6-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Порядок регистрации граждан в качестве безработных утвержден постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

В соответствии со статьей 33 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» установлен на 2012 год минимальная величина пособия по безработице в размере 850 рублей и максимальная величина пособия по безработице в размере 4900 рублей.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

1. Формы оплаты труда
2. Установление минимального размера заработной платы.
Установление размера заработной платы
3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы во всех случаях
4. Удержания из заработной платы. Исчисление средней заработной платы
5. Оплата труда в особых условиях

1.

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

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

Минимальная заработная плата. (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- абзац утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ;
- 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 неплатежеспособности 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 настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

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.

2.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

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.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета; в учреждениях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации; в учреждениях, финансируемых из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов;
- в других организациях - за счет собственных средств.

3.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Письменное извещение, которое работодатель обязан вручить каждому работнику при выдаче заработной платы, должно содержать сведения о ее составных частях, суммах и основаниях произведенных удержаний, размере суммы, причитающейся к получению. Форма извещения (расчетного листка) утверждается работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Вопрос о том, в какие именно дни месяца должна выплачиваться заработная плата, решается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, трудовых договорах с таким расчетом, чтобы она выплачивалась не реже чем каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.

Заработная плата до сих пор является основным источником доходов большинства работающих. Поэтому в целях охраны заработной платы трудовое законодательство ограничивает основания удержаний из нее. В

ст. 137 перечислены удержания в пользу работодателя в силу тех обязанностей, которые несет перед ним работник. Кроме того, удержания из заработной платы производятся для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы) и перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.). Но само удержание во всех случаях осуществляет работодатель, поскольку он начисляет и выплачивает заработную плату.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

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:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

По общему правилу удержания из заработной платы, производимые работодателем в силу предоставленных ему прав, не могут превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Взыскание не может быть обращено на денежные суммы, выплачиваемые:

1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

5) организацией в связи с рождением ребенка, смертью родных, регистрацией брака (ст. 69 Закона об исполнительном производстве).

5.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются, по общему правилу, 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих моменту выплаты. Другие периоды для расчета (например, 3 месяца), не ухудшающие положения работника, могут быть предусмотрены коллективным договором. Средняя заработная плата исчисляется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени при любом режиме работы (например, при неполном рабочем времени, суммированном учете рабочего времени). Средняя заработная плата конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. В новой редакции ст. 139 изменен порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые

в соответствующей организации, независимо от их финансовых источников. К этим видам выплат относятся:

а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в не денежной форме;

д) денежное вознаграждение, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;

е) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорары работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере 1/10 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в т.ч. выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

н) другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих дню ухода в отпуск или выплате компенсации.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключаются время, начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отгулы) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически

начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

В случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с указанным Положением, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженную на количество полностью отработанных месяцев, и количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средний заработок работников исчисляется в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

При повышении размеров надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и за особые условия государственной службы средний заработок работников исчисляется в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы, начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего

заработка, повышаются указанные надбавки, включенные в средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, указанные надбавки, включенные в средний заработок, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, увеличивается на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной работнику с даты восстановления на прежней работе, на тарифную ставку (должностной оклад, денежное вознаграждение), установленную в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение).

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ.

6.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышение оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, осуществляется как с помощью увеличения тарифных ставок (окладов), так и путем установления доплат к ним за условия труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышенной оплаты - размер доплаты к тарифной ставке (окладу) работника - устанавливаются работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (см. ст. 372 ТК), и фиксируются в коллективном и трудовом договорах.

Повышение должностных окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере от 15 до 60% предусмотрено для работников здравоохранения, медицинских научных организаций и организаций социальной защиты населения. Повышенная

оплата труда при работе в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется в размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами, предусматривающими применение районных коэффициентов и надбавок к заработной плате работников, занятых в соответствующих местностях.

Районные коэффициенты имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты в связи с работой и проживанием в неблагоприятных природно-климатических условиях и представляют собой показатели относительного увеличения заработной платы для установления равенства в оплате за равный труд в зависимости от степени тяжести таких условий. Размер коэффициента (от 1,15 до 2) показывает, на какую величину должен быть увеличен заработок работников в соответствующем районе.

Коэффициенты применяются к заработку всех лиц, работающих по трудовым договорам в соответствующей местности, в т.ч. к заработку сезонных и временных работников, лиц, работающих по совместительству, - как по основной, так и по совмещаемой работе. Коэффициенты начисляются на фактический месячный заработок работника, за исключением надбавок за работу в районах Крайнего Севера и всех видов выплат по среднему заработку. Величина заработка, на который начисляется коэффициент, предельным размером не ограничена. Коэффициенты применяются по месту фактической работы независимо от местонахождения организации, в трудовых отношениях с которой состоит работник. Районные коэффициенты не образуют новых тарифных ставок и должностных окладов, поэтому в случаях, когда те или иные выплаты должны производиться работникам из расчета тарифной ставки или должностного оклада, они не применяются. Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Работники, труд которых оплачивается повременно, при выполнении нескольких работ различной квалификации в случаях, когда затраченное на выполнение каждой из них время учесть невозможно, имеют право на оплату за всю выполненную работу по тарифной ставке (окладу), установленной для оплаты работы наиболее высокой квалификации.

При временном отсутствии работника в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется место работы (должность), его трудовые обязанности могут быть возложены на другого работника (или работников) без освобождения его (их) от основной работы. В таких случаях в силу ст. 151 соответствующие работники также имеют право на доплату к своей заработной плате.

Размеры доплат определяются соглашением сторон. Причем ни минимальных, ни максимальных их размеров действующее законодательство не устанавливает.

При повременной системе оплаты труда за каждый час из первых 2 часов работы в сверхурочное время работнику доплачивается не менее 50% часовой тарифной ставки, а за каждый последующий час - не менее 100% этой ставки.

При сдельной системе оплаты труда работнику, кроме оплаты произведенной продукции по обычным расценкам, доплачивается за каждый час из первых 2 - не менее 50% часовой тарифной ставки, а за каждый последующий час - не менее 100% этой ставки.

Размер оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день. (за время с 0 до 24 часов) определяется организациями и предприятиями самостоятельно, но не может быть ниже установленного ст. 153. Порядок оплаты времени простоя, т.е. вынужденной приостановки работы, ст. 157 ставит в зависимость от вины работника и работодателя.

Оплата времени простоя. оплачивается работнику в размере: не менее 2/3 средней заработной платы, если он произошел по вине работодателя; не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, если простой произошел по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

1. Общие положения. Трудовой распорядок организации
2. Поощрения за труд
3. Дисциплинарная ответственность

1.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена ст. 21 Кодекса. Работодатель обязан создавать необходимые условия для соблюдения работниками дисциплины труда.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - это локальный нормативный акт организации, утверждаемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190 Кодекса), в котором устанавливаются:

- порядок приема и увольнения работников в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами;
- режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным

днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 Кодекса);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Кодекса);
- время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания и его конкретная продолжительность. В случаях, когда по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, - перечень работ, на которых работник обеспечивается возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время, а также места для отдыха и приема пищи (ст. 108 Кодекса);
- виды работ, на которых работодатель должен предоставить работникам специальные перерывы для обогрева и отдыха, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов (ст. 109 Кодекса);
- второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе, а в организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно - техническим и организационным условиям, - выходные дни в различные дни недели по отдельным группам работников (ст. 111 Кодекса);
- продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Кодекса);
- дни, в которые работникам организации выплачивается заработная плата (ст. 136 Кодекса);
- дополнительные виды поощрений работников за труд (ст. 191 Кодекса).
- В правилах внутреннего трудового распорядка устанавливаются также основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, а также другие необходимые положения применительно к специфике и условиям работы конкретной организации.

Заключая трудовой договор, работник берет на себя обязательства соблюдать действующий в организации внутренний трудовой распорядок (ст. 56 Кодекса). Работодатель вправе требовать от работника соблюдения этих обязательств (ст. 22 Кодекса).

Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка при приеме его на работу (ст. 68 Кодекса).

Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления работников в любое время. Обычно они вывешиваются в организации или в ее структурных подразделениях на видном месте.

Уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ, действуют в тех отраслях (сферах деятельности), где строгое соблюдение трудовой дисциплины имеет особенно важное значение в силу того, что ее нарушение может повлечь за собой крайне тяжелые последствия.

Например, положение о дисциплине действует на железнодорожном транспорте, поскольку от работников организаций железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей в целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров.

В отличие от правил внутреннего трудового распорядка в уставах и положениях о дисциплине могут устанавливаться дополнительные по сравнению с установленными ст. 192 Кодекса виды дисциплинарных взысканий.

Как правило, уставы и положения о дисциплине применяются не ко всем работникам соответствующей отрасли (сферы деятельности), а только к некоторым их категориям, занятым на основных участках и в производствах этой отрасли (сферы деятельности).

На работников, к которым применяются уставы и положения о дисциплине, распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка организации, за исключением тех условий, которые регулируются уставами или положениями о дисциплине. На тех работников отрасли (сферы деятельности), которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, правила внутреннего трудового распорядка распространяются полностью.

Статья 190. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

До принятия настоящего Кодекса правила внутреннего трудового распорядка организации утверждались общим собранием (конференцией) работников этой организации по представлению администрации.

В настоящее время право утверждать эти правила принадлежит работодателю с учетом мнения представительного органа работников организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего работников организации при принятии локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен ст. 372 Кодекса. Несмотря на то, что правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом организации, а не актом - соглашением, они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

2.

Статья 191. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Основания для применения к работнику мер поощрения. является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе.

В уставах и положениях о дисциплине основания для применения мер поощрения уточняются применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях (сферах деятельности). Так, например, в соответствии с Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных подразделений в транспортном строительстве, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.94 № 879 (СЗ РФ. 1994. № 17. Ст. 1979), лица военизированного состава поощряются за образцовое выполнение служебных обязанностей, проявление инициативы, находчивости, самоотверженности и мужества. Согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621 (САПП РФ. 1992. № 9. Ст. 608), работники железнодорожного транспорта поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу и т.д.

Основания для применения мер поощрения могут уточняться правилами внутреннего трудового распорядка применительно к задачам соответствующей организации.

Перечень мер поощрения, приведенный в части первой ст. 191 Кодекса, является примерным. Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, уставами и положениями о дисциплине могут устанавливаться и другие дополнительные меры поощрения.

В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 21.07.97 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586) за добросовестное исполнение должностных обязанностей к сотрудникам применяются в порядке, предусмотренном Дисциплинарным уставом таможенной службы РФ, утв. Указом Президента РФ от 16.11.98 № 1396 (СЗ РФ. № 47. 1998. Ст. 5742), следующие виды поощрений: объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Государственного таможенного комитета РФ; награждение нагрудными знаками «Почетный таможенник России», «Отличник таможенной службы»; досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именованным оружием; присвоение очередного специального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности; досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ для работников железнодорожного транспорта применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения; поощрения, предусмотренные коллективным договором; награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ. 1995. № 4. Ст. 310), установлено, что к лицам рядового и командного состава применяются такие виды поощрения, как объявление благодарности; награждение почетной грамотой, ценным подарком или деньгами; увеличение продолжительности ежегодного отпуска с сохранением содержания до трех суток; присвоение почетного звания «Заслуженный горняк Российской Федерации»; награждение государственными наградами. В качестве вида поощрения может также применяться досрочное снятие ранее наложенного взыскания.

В соответствии с Уставом о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 (СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311), к работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности (в

устной или письменной форме); выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета; присвоение звания лучшего работника по профессии; награждение Почетной грамотой Министерства транспорта РФ; награждение знаками «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику».

Согласно Уставу о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 (СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965), к работникам применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности (в устной или письменной форме); выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета; присвоение звания лучшего работника по профессии; награждение нагрудным знаком.

Перечень мер поощрения, установленный ст. 191 Кодекса, другими федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине, может быть конкретизирован или расширен применительно к работе в конкретной организации в правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации, или в коллективном договоре.

До принятия настоящего Кодекса работодатель мог применить поощрения только совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим в организации. Теперь порядок применения мер поощрения Кодексом не устанавливается, поэтому работодатель вправе определить его по собственному усмотрению.

В уставах и положениях о дисциплине порядок применения мер поощрения, как правило, подробно регламентируется.

Так, например, в соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ в системе железнодорожного транспорта действует следующий порядок:

а) право объявления благодарности имеет каждый руководитель;
б) объявление благодарности в приказе, выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой производятся руководителем, имеющим право приема на работу данного работника.

Руководитель может применять другой вид поощрения, предусмотренный коллективным договором;

в) присвоение звания лучшего работника по профессии и других званий за успехи в работе производится в установленном порядке;

г) награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику» производится приказом министра путей сообщения РФ.

Перечень должностных лиц, имеющих право поощрять работников ведомственной охраны, устанавливается министром путей сообщения РФ.

Вышестоящий руководитель пользуется принадлежащим нижестоящему руководителю правом поощрения работников в полном объеме.

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько мер поощрения (например, работнику может быть объявлена благодарность и выдана денежная премия, он может быть награжден Почетной грамотой с вручением ценного подарка и др.).

Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

В отдельных случаях уставами (положениями) о дисциплине устанавливаются дополнительные правила применения поощрений. Например, Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности установлено, что поощрения должны объявляться перед строем или на собрании военизированного личного состава.

КЗоТ РФ устанавливал обязанность работодателя вносить в трудовую книжку сведения о поощрениях и награждениях работника. Новый Кодекс (ст. 66) уже не требует от работодателя вносить в трудовые книжки все сведения о поощрениях, однако эти сведения в обязательном порядке должны найти отражение в разделе VII личной карточки работника (унифицированная форма № Т-2, утв. Постановлением Госкомстата России от 06.04.01 № 26).

Сведения о государственных наградах, а также иных награждениях работника за успехи в работе вносятся в его трудовую книжку в обязательном порядке.

Одной из мер поощрения работника, добросовестно выполняющего трудовые обязанности, является выдача премии. В этом случае имеется в виду индивидуальная единовременная премия, которая не предусмотрена системой оплаты труда и носит характер разового поощрения.

Условия выплаты таких премий, их размеры, а также круг лиц, которые могут на них претендовать, заранее не устанавливаются. Эти премии выплачиваются в зависимости от индивидуальных результатов работы. Иногда они приурочиваются к знаменательным событиям и юбилеям.

Высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и

прав граждан и иные выдающиеся заслуги перед государством являются Государственные награды РФ.

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

В соответствии со ст. 71 «с» Конституции РФ установление государственных наград и почетных званий РФ отнесено к компетенции органов государственной власти РФ. Право награждать государственными наградами РФ и присваивать почетные звания РФ и высшие специальные звания принадлежит Президенту РФ (ст. 89 «б» Конституции РФ). Президент РФ издает указы об учреждении государственных наград и о награждении государственными наградами, а также вручает эти награды.

Звание Героя Российской Федерации присваивается за заслуги перед государством и народом, связанные с совершением геройского подвига. В целях особого отличия граждан, удостоенных указанного звания, учрежден знак особого отличия - медаль «Золотая звезда» (Закон РСФСР от 20.03.92 № 2553-1 - Ведомости РСФСР. 1992. № 14. Ст. 719).

3.

Статья 192. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

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

Работодатель вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 Кодекса). Если по вине работника эти обязанности не исполняются либо исполняются ненадлежащим образом, работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности в установленном ст. 193 Кодекса порядке.

В соответствии со ст. 192 Кодекса работодатель может, но не обязан привлекать к ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок. В то же время настоящим Кодексом, другими федеральными законами, уставами или положениями о дисциплине могут быть установлены и иные правила.

Так, например, согласно ст. 195 Кодекса по требованию представительного органа работников к руководителю организации, его заместителям должны быть применены дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения, если подтвердились факты нарушения ими законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Пунктом 20 Дисциплинарного устава военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ. 1995. № 4. Ст. 310), установлено, что при нарушении дисциплины лицом военизированного состава начальник должен предупредить его о необходимости исполнения служебных обязанностей, объявить замечание или в случае необходимости наложить на это лицо более строгое дисциплинарное взыскание.

То или иное действие (бездействие) работника является дисциплинарным проступком, который может повлечь за собой дисциплинарную ответственность, при одновременном наличии следующих условий:

а) если это действие (бездействие) является противоправным, т.е. нарушающим трудовые обязанности работника.

К примеру, не может считаться нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска, поскольку в соответствии со ст. 125 Кодекса работодатель не вправе досрочно отозвать работника из отпуска без его согласия (п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» – Бюллетень ВС РФ. 1993. № 3);

б) если противоправное действие (бездействие) является виновным, т.е. совершено работником умышленно или по неосторожности.

Например, следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, для которого оно обязательно, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, для которого это является обязательным условием допуска к работе. В то же время неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим (в силу недостаточной квалификации, состояния здоровья, отсутствия необходимых условий работы и др.), не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, поскольку здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности;

в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом именно та обязанность, которая вытекает из данного трудового правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если не имеют отношения к его трудовым обязанностям.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, хотя и не являющимися нарушениями трудовой дисциплины, но несовместимые с достоинством и назначением отдельных должностных лиц.

К примеру, в соответствии с Федеральным законом от 17.01.92 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472) прокурорские работники несут ответственность не только за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, но и за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

К работникам, нарушившим трудовую дисциплину, работодатель вправе применить только те взыскания, которые установлены ч. 1 ст. 192 Кодекса, другими федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине.

Применение иных мер дисциплинарного взыскания не допускается. В частности, нельзя применять к нарушителям дисциплины такие меры взыскания, как: штраф, снижение отпуска на число дней прогула, перенос времени использования отпуска на другое время, перевод на низшую или нижеоплачиваемую должность, задержка выплаты заработной платы и др.

Кодекс допускает применение и такого дисциплинарного взыскания, как увольнение. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия возможно в случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Кодекса);

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:

а) прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня) (подп. «а» п. 6 ст. 81 Кодекса);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 Кодекса);

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п. 6 ст. 81 Кодекса);

г) совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения,

установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г» п. 6 ст. 81 Кодекса);

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 Кодекса);

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 Кодекса);

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 Кодекса).

В то же время ст. 192 Кодекса не конкретизирует случаи, при которых может применяться такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение работника с работы. В связи с этим представляется, что увольнение за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 Кодекса), а также увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 Кодекса), также могут рассматриваться в качестве увольнений в порядке дисциплинарного взыскания и применяться в порядке, установленном ст. 193 Кодекса.

Для некоторых категорий работников дисциплинарные взыскания устанавливаются федеральными законами. Например, в соответствии со ст. 29 Федерального закона от 21.07.97 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586) за нарушение служебной дисциплины на сотрудников могут налагаться в порядке, предусмотренном Дисциплинарным уставом таможенной службы РФ, утв. Указом Президента РФ от 16.11.98 № 1396 (СЗ РФ. № 47. 1998. Ст. 5742), следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации; увольнение из таможенных органов.

Статьей 14 Федерального закона от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990) установлено, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей на

государственного служащего могут налагаться органом или руководителем, имеющими право назначать государственного служащего на государственную должность государственной службы, следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение. Дополнительные меры дисциплинарного взыскания для государственных служащих установлены также Указом Президента РФ от 06.06.96 № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» (СЗ РФ. 1996. № 24. Ст. 2868). Должностные лица и работники федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, нарушившие федеральные законы и указы Президента РФ, не исполнившие или ненадлежаще исполнившие федеральные законы, указы Президента РФ и вступившие в законную силу решения судов, могут быть направлены на внеочередную переаттестацию, понижены в должности (классном чине, воинском или специальном звании) или лишены квалификационного разряда (классного чина, воинского или специального звания).

В некоторых случаях дополнительные меры дисциплинарного взыскания устанавливаются уставами или положениями о дисциплине.

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621 (САПП РФ. 1992. № 9. Ст. 608), установлено, что за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных законодательством РФ о труде, следующие виды дисциплинарных взысканий:

лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор - вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор - вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренным этим Положением;

освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, законодательства по охране труда, с предоставлением с согласия

работника в порядке перевода другой работы по основаниям, предусмотренным этим Положением;

увольнение. Кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ о труде, дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнение служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

В соответствии с Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ. 1995. № 4. Ст. 310), могут налагаться следующие виды дисциплинарных взысканий:

- на лиц рядового состава - замечание; выговор; строгий выговор; лишение классности на срок до одного года; увольнение со службы до окончания срока действия должностного обязательства;
- на лиц командного состава - замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение со службы до окончания срока действия должностного обязательства;

на лицо военизированного состава - увольнение со службы за:

однократное грубое нарушение дисциплины, повлекшее снижение оперативной готовности подразделения к выполнению горно - спасательных работ, выразившееся в невозможности немедленно (по аварийному вызову) приступить к спасению людей, оказанию им помощи или вызвавшее гибель, травмирование людей, в т.ч. горноспасателей, при ведении этих работ; систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него должностным обязательством и дисциплинарным уставом, если к этому лицу ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогул (в т.ч. отсутствие на службе более трех часов в течение дня несения службы согласно установленному режиму ее прохождения) без уважительных причин; появление на службе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение по месту службы хищения (в т.ч. мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение мер административного взыскания.

За нарушение дисциплины применяется также дисциплинарное взыскание в виде непредставления дополнительного отпуска при условии

сохранения минимальной продолжительности отпуска не менее 28 календарных дней.

Согласно Уставу о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10.07.98 № 744 (СЗ РФ. 1998. № 29. Ст. 3557), за совершение дисциплинарного проступка к работнику организации могут применяться помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде следующие виды дисциплинарных взысканий:

- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- перевод с согласия работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до трех месяцев;
- перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;
- освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением с согласия работника иной работы с учетом профессии (специальности);
- увольнение за однократное нарушение законодательства РФ в области использования атомной энергии из числа нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21.11.95 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» (СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4552), если последствия этого нарушения создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей.

Уставом о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 (СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311), установлено, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение.

Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 (СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965), устанавливает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом

профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ; увольнение.

Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение года со дня его применения. Если до истечения года дисциплинарное взыскание не было снято в порядке, установленном ст. 194 Кодекса, то по истечении года оно утрачивает силу автоматически.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является дисциплинарным проступком, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 Кодекса с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 73 Кодекса.

Статья 193. До применения дисциплинарного 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 учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В соответствии со ст. 22 Кодекса право привлекать работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, принадлежит работодателю, т.е. физическому либо юридическому лицу (организации), состоящему в трудовых отношениях с работником на основании заключенного трудового договора (ст. 20 Кодекса).

От имени работодателя - юридического лица (организации) в данном случае выступает руководитель этой организации. Этот руководитель

может делегировать право привлечения работников к дисциплинарной ответственности другим лицам (например, одному из своих заместителей, руководителям филиалов, представительств и др.). При этом дисциплинарные взыскания в виде увольнения работников могут налагаться лишь теми лицами, которым предоставлено право приема работников на работу и увольнения их с работы.

В некоторых случаях лица, имеющие право налагать на работников дисциплинарные взыскания, определяются уставами и положениями о дисциплине. Например, в Дисциплинарном уставе военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ. 1995. № 4. Ст. 310), установлено, что налагать дисциплинарные взыскания может лишь прямой начальник (лицо, которое в соответствии с занимаемой должностью руководит службой лиц одного с ним подразделения) в пределах прав, предоставленных ему уставом. В отсутствие начальника замещающее его лицо пользуется дисциплинарными правами отсутствующего начальника только в том случае, если об этом объявлено в приказе.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного дисциплинарного проступка, предварительно затребовав от работника, его совершившего, письменное объяснение. Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от привлечения к дисциплинарной ответственности.

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующую работу лица, совершившего проступок. При этом ст. 192 Кодекса не требует применения мер взыскания именно в той последовательности, которая установлена в этой статье.

Государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания (ст. 14 Федерального закона от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» - СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990).

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных

взысканий (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» - Бюлл. ВС РФ. 1993. № 3).

В соответствии со ст. 193 Кодекса в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается только время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников (см. ст. 373 Кодекса и комментарий к ней). Отсутствие работника на работе по другим основаниям, в т.ч. в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течения указанного срока.

Течение месячного срока для применения дисциплинарного взыскания прерывают все отпуска, предоставляемые работодателем работнику в соответствии с законодательством, в т.ч. ежегодные (основной и дополнительные) оплачиваемые отпуска, отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и др.

В случае применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. «г» п. 6 ст. 81 Кодекса месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества (в т.ч. мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Исходя из сложившейся судебной практики, месячный срок со дня обнаружения проступка в случае совершения работником длительного прогула следует исчислять с последнего дня прогула, а не с первого.

Независимо от времени обнаружения проступка, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Некоторые особенности применения сроков для наложения дисциплинарных взысканий содержатся в ряде уставов о дисциплине. Так, например, согласно Уставу о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 (СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965), дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в плавании, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха. В случае ведения

компетентным органом служебного расследования, передачи материала в органы дознания или проведения предварительного следствия дисциплинарное взыскание налагается не позднее месяца со дня вынесения заключения по результатам служебного расследования, отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев (для работников, находившихся в плавании более 5 месяцев, - позднее одного года) со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Это правило не применяется при совершении работником так называемых «длящихся» проступков. Если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнения (п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 № 16).

Наложение на работника дисциплинарного взыскания не препятствует привлечению его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю (ст. 238 Кодекса).

Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда. Такие премии выплачиваются при выполнении работником заранее установленных конкретных показателей и соблюдении им условий премирования в соответствии с положением о премировании, действующим в организации. Одним из условий премирования может быть отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который премия начисляется.

Не подлежат в течение года премированию должностные лица и работники федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, на которых наложено дисциплинарное взыскание за нарушение федеральных законов и указов Президента РФ, неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов (Указ Президента РФ от 06.06.96 № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» - СЗ РФ. 1996. № 24. Ст. 2868).

Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку, а также личную карточку работника (унифицированная форма № Т-2, утв. Постановлением Госкомстата России от 06.04.01 № 26) не заносятся.

Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 Кодекса).

В отличие от общих правил в п. 40 Дисциплинарного устава военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ. 1995. № 4. Ст. 310), установлено, что все виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные этим Уставом, заносятся в служебную карточку учета поощрений и дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором указываются мотивы применения взыскания.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Объявленное взыскание считается действительным и в том случае, если работник отказался удостоверить этот приказ (распоряжение) своей подписью. В этом случае отказ от подписи оформляется соответствующим актом.

Кодекс не обязывает работодателя предавать широкой гласности факт привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В то же время при необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

Иные правила могут быть установлены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Так, например, в соответствии с Законом РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании» (СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150) ход дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 № 16).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не

влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Кодекса).

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой ст. 413 Кодекса (ст. 414 Кодекса).

Кодексом установлены дополнительные гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374), а также работникам, являвшимся ранее членами выборного профсоюзного органа (ст. 376).

Применение к руководителю (его заместителям) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденному от основной работы, а также к руководителю выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителям в течение двух лет после окончания срока их полномочий дисциплинарного взыскания в виде увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 настоящего Кодекса допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Статьей 39 Кодекса установлены также гарантии представителям работников, участвующим в коллективных переговорах. В период ведения переговоров эти лица не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам и суд).

Орган, рассматривающий спор, может отменить дисциплинарное взыскание, если сочтет, что оно не соответствует тяжести совершенного проступка, однако заменить это взыскание более мягким не может.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его

непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение календарного года со дня его применения.

При отсутствии новых дисциплинарных взысканий наложенное на работника взыскание автоматически снимается по истечении года. При этом издания специального приказа (распоряжения) работодателя не требуется. Работодатель вправе снять наложенное на работника взыскание досрочно, если работник не допустил новых нарушений и проявил себя положительно. Для досрочного снятия дисциплинарного взыскания необходимо издание соответствующего приказа (распоряжения) работодателя.

Дисциплинарные взыскания, снятые досрочно или утратившие силу по истечении года со дня их применения, не могут учитываться при решении вопроса об увольнении работника в соответствии с п. 5 ст. 81 Кодекса в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Работодатель и его представители обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора и соглашения.

В случае нарушения этих обязанностей представительный орган работников может поставить вопрос об ответственности руководителя организации и его заместителей перед их работодателем (лицом или органом, имеющим право назначать их на должность и привлекать к дисциплинарной ответственности). Работодатель обязан рассмотреть этот вопрос и сообщить о результатах представительному органу работников.

Если в результате рассмотрения заявления представительного органа работников выяснится, что нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения имели место, то к руководителю организации, его заместителям должна быть применена одна из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 Кодекса, другими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. В частности, может быть применена и такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение (например, в соответствии с п. 10 ст. 81 Кодекса).

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Выходные пособия. Общие положения
2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации
3. Гарантии и компенсации работникам при увольнении

1.

Выходные пособия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику в день увольнения - последний день работы. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику выплачивается Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также

устанавливаются повышенные размеры выходных пособий. Части 1 и 2 ст. 178 ТК устанавливают единый порядок выплаты компенсаций при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников. Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия означает, что средний заработок выплачивается за второй месяц не трудоустройства работника.

Гражданин пользуется правом получить среднюю заработную плату за второй месяц после увольнения независимо от причин задержки в трудоустройстве. Он может отказаться от работы в той же организации, предложенной руководителем перед увольнением, или работы, предложенной органами занятости после увольнения.

Двухнедельный срок, установленный для обращения в орган занятости, продлевается, если гражданин по уважительным причинам, например в случае временной нетрудоспособности, выполнения государственных, общественных обязанностей, не смог своевременно туда обратиться. При отсутствии у органов занятости возможности предложить уволенному работнику (в т.ч. получающему пенсию по старости) подходящую работу ему выдается справка, на основании которой за ним сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Если гражданин дважды без уважительных причин отказался от предложений подходящей работы, то справка не выдается и средний заработок за третий месяц за ним не сохраняется. Подходящей считается такая работа, в т.ч. работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности. Предлагаемый заработок должен быть не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. При этом, если среднемесячный заработок гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, то в этом случае подходящей считается работа, если предлагаемый заработок не ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке (ст. 4 *Закона о занятости*).

Средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, организация выплачивает по предъявлении паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки службы занятости. При трудоустройстве гражданина в течение второго, третьего месяцев со дня увольнения за ним сохраняется средний заработок за фактическое

количество дней не трудоустройства. Предоставляемая работодателем дополнительная материальная помощь увольняемому работнику не учитывается при выплате ему среднего заработка на период трудоустройства.

Выплату выходного пособия, а также сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка органы занятости, присваивая гражданину статус безработного, не учитывают (ст. 3 *Закона о занятости*).

При увольнении работников, занятых на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (см. комментарии к ст. 296 ТК).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка предусмотрена также в случаях, когда трудовой договор прекращается в связи с нарушением установленных ТК или иным федеральным законом правил его заключения, если это нарушение лишает работника возможности продолжить работу, и допущено не по его вине (ч. 3 ст. 84 ТК).

Ушедшему или удаленному в отставку судье выходное пособие выплачивается из расчета месячной заработной платы по последней должности за каждый полный год работы судьей, но не менее 6-кратного размера месячной заработной платы по оставляемой должности. При этом судье, ранее уходившему или удалявшемуся в отставку, учитывается лишь время работы судьей, прошедшее с момента прекращения последней отставки (ст. 15 *Закона о статусе судей*).

При увольнении государственного служащего в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата ему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение 3 месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией он остается в реестре государственных служащих (с указанием «в резерве») с сохранением в течение года непрерывного трудового стажа государственной службы (ст. 16 *Закона о государственной службе*). По смыслу этой нормы средний заработок выплачивается независимо от того, когда государственный служащий поступил на другую работу.

При прекращении трудового договора с работодателем - физическим лицом случаи и размер выплачиваемого выходного пособия определяются трудовым договором (см. комментарии к ст. 307 ТК). Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие не выплачивается. Право на получение выходного пособия этой категории работников может устанавливаться федеральным

законом, коллективным договором или трудовым договором (см. комментарии к ст. 292 ТК).

В случае признания судом увольнения работника незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе (п. 62 *Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.*).
6. В текст коллективных договоров, соглашений на практике включаются нормы, усиливающие социальную защищенность увольняемых работников. Например, предусматривается: при увольнении работников по сокращению численности или штата, ликвидации или реорганизации организации работникам, проработавшим в организации 15 и более лет, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации в размере прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации на момент увольнения работника. Повышение размеров выходных пособий, их выплата в случаях, не предусмотренных законодательством, производятся за счет прибыли, получаемой организацией, и не может вести к увеличению себестоимости выпускаемой продукции.

2.

Статья 179. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе. при равной производительности труда и квалификации.

1. Установленные критерии - более высокая производительность труда и квалификация работника обеспечивают правильный выбор кандидатуры, подлежащей увольнению, и дают возможность сохранить

трудовые отношения с высококвалифицированными работниками. Если при решении вопроса о преимущественном праве окажется, что работники имеют равную производительность труда и квалификацию, то предпочтение отдается работникам, перечисленным в ч. 2 ст. 179 ТК. При этом работодатель может предоставить это право любому работнику, указанному в ч. 2, не соблюдая той последовательности, которая дана законодателем.

О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования. Получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т. д. Производительность труда характеризуется качеством выполняемой работы, отсутствием брака, большим объемом продукции, производимой в единицу времени по сравнению с другими работниками, и т. д.

2. По сравнению с ранее действовавшим КЗоТ перечень работников, которым предоставляется преимущественное право остаться на работе, законодателем сужен. Из него исключены работники, имеющие длительный стаж непрерывной работы в данной организации, а также повышающие свою квалификацию без отрыва от производства при отсутствии направления работодателя. Закрепленное в ч. 2 ст. 179 ТК понятие «иждивенцы» воспринято законодателем из *Закона о трудовых пенсиях*.

К лицам, находящимся на Иждивенцы. работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются;

- а) дети, братья, сестры и внуки, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования. до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, или дети, братья, сестры и внуки старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности. При этом братья, сестры и внуки признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;
- б) один из родителей или супруг либо дедушка, бабушка, независимо от возраста и трудоспособности, а также брат, сестра либо ребенок. достигшие возраста 18 лет, если они заняты уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками, не достигшими 14 лет, и не работают;
- в) родители и супруг, если они достигли 60 или 55 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности; г) дедушка и бабушка, если они достигли возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и

женщины) либо являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны их содержать (ст. 9 *Закона о трудовых пенсиях*).

Правовые гарантии, закрепленные в ст. 179 ТК, дополняются гарантиями на локальном уровне, которые включаются в коллективные договоры, соглашения (отраслевые тарифные, региональные, профессиональные тарифные и др.).

3.

Статья 180. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. В ч. 1 ст. 180 ТК закреплены критерии другой работы, которую работодатель должен предложить работнику, обеспечивая его внутреннее трудоустройство в связи с предстоящим прекращением трудового договора. Критериями являются; предложение вакантной должности в той же организации; предложение работы соответствующей квалификации.

Работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии, соответствующие его квалификации, либо может предложить выполнение работы временно отсутствующего работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке, нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста и т.д. Определяя соответствие предлагаемой работы квалификации работника, необходимо иметь в виду, что в отношении рабочих она определяется квалификационным разрядом, в отношении служащих — уровнем образования (специальным образованием), занимаемой должностью, ученой степенью, ученым званием.

Судебная практика подходит к пониманию «другая работа» несколько шире. Под другой работой понимается предложение работнику работы (вакантной должности) в той же организации, соответствующей квалификации работника, а при отсутствии такой работы — иной, имеющейся в организации вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (п. 29 *Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.*). Предлагая другую работу, руководитель указывает, в чем будут состоять трудовые обязанности работника, каков размер оплаты труда. С таким предложением он обращается к работнику не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, если в организации появляются новые вакансии. Несоблюдение этого правила свидетельствует о том, что работодатель ненадлежащим образом выполняет возложенную на него обязанность по трудоустройству увольняемого работника.

1. Если в соответствии с требованием ч. 1 ст. 180 ТК лицу предлагается работа у того же работодателя, то в отношении некоторых категорий работников уровень гарантий повышается. Так, при ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему - в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе - должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности (ст. 16 *Закона о государственной службе*). Обязанность по трудоустройству считается выполненной, если будут представлены доказательства, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения пере- подготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе. При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в т.ч. нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности (п. 30 *Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.*).

2. Работник, предупрежденный о предстоящем увольнении, не вправе требовать от работодателя предоставления возможности пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, если в организации есть соответствующие вакансии, куда он мог бы быть трудоустроен после обучения. Вместе с тем некоторым высвобождаемым работникам законодательство предоставляет такое право (см. комментарии к ст. 219 ТК).

При невозможности трудоустройства государственного служащего, заключившего трудовой договор на неопределенный срок, в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением его штата ему гарантируется переподготовка (переквалификация) с сохранением денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы (ст. 16 *Закона о государственной службе*).

3. Каждый увольняемый работник должен быть лично письменно предупрежден о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. Свое ознакомление он удостоверяет подписью и указывает дату, когда он был предупрежден. При отказе от подписи работодатель составляет соответствующий акт. На следующий день после ознакомления начинается исчисляться установленный ч. 2 ст. 180 ТК срок предупреждения.

Работодатель, предупреждая работника о предстоящем высвобождении, указывает конкретную дату увольнения. Перенесение в дальнейшем, по инициативе работодателя, срока увольнения на более позднее время свидетельствует о продлении трудовых отношений, что повышает возможность трудоустройства работника. Правомерность таких действий работодателя обусловлена его инициативой в расторжении трудового договора. Если высвобождаемый работник к исходу срока предупреждения был болен, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности. Работники, которые оказались временно нетрудоспособными после предупреждения, но до истечения его срока, не вправе требовать продления срока на период временной нетрудоспособности.

5. Часть 3 ст. 180 ТК предоставляет работодателю возможность прекратить трудовые отношения с работником, не предупреждая его о предстоящем увольнении. В этом случае трудовой договор можно расторгнуть при соблюдении следующих условий: обращение работодателя с предложением прекратить трудовые отношения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; письменное согласие работника расторгнуть трудовой

договор, не соблюдая двухмесячный срок предупреждения. Используя этот порядок, работодатель не предлагает увольняемому другую работу.

Поскольку инициатива принадлежит работодателю, следовательно, он и определяет дату прекращения трудового договора. Дополнительная компенсация выплачивается работнику в день увольнения, одновременно с выплатой выходного пособия. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности, штата работников в период срока их предупреждения ТК не предусмотрено. Поэтому прекращение трудового договора по данному основанию с письменного согласия работника в период срока предупреждения рассматривается как неправомерное. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 *Закона о занятости*).

Начало проведения соответствующих мероприятий определяется приказом (распоряжением) работодателя путем указания на дату их осуществления. Например, 1 марта работодателем издан приказ о сокращении штата на 2 единицы с 1 июля. Сообщение органу службы занятости направляется не позднее 1 мая, т.е. не позднее 2 месяцев. Массовое высвобождение работников организации может быть обусловлено различными причинами — рационализацией производства, совершенствованием организации труда, перепрофилированием предприятия или его структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства и т.д. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (ст. 12 *Закона о профсоюзах*).

В силу ст. 82 ТК критерии массового увольнения работников в связи с сокращением численности или штата закрепляются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Если на организацию не распространяется действие названных соглашений или в соглашениях критерии массового увольнения не названы, то в этом случае следует руководствоваться *Положением об организации работы по содействию занятости*, где также определены такие критерии, а именно - показатели численности увольняемых за определенный календарный период.

Мероприятия, призванные уменьшить численность увольняемых работников, обеспечить их занятость, предусматриваются в разделе коллективного договора организации и осуществляются работодателем. В этот раздел могут включаться: мероприятия, которые сократят рабочее время без сокращения численности работников; льготы и компенсации увольняемым работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем; порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников до наступления срока расторжения трудового договора; другие меры, способствующие социальной защищенности работников.

При кратковременном снижении объемов производства могут предусматриваться мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников, например временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места, и другие мероприятия (п. б *Положения об организации работы по содействию занятости*). Если изменение организационных или технологических условий труда на предприятии допускает изменение существенных условий трудового договора работников, что может повлечь их массовое увольнение, работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (см. комментарии к ст. 73 ТК). Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в связи с осложнением ситуации, касающейся занятости населения на отдельных территориях, разрабатывают и реализуют мероприятия по стабилизации положения на рынке труда, в т.ч. по предупреждению массовых увольнений работников, сохранению существующих рабочих мест и созданию новых рабочих мест, организации временных и общественных работ, определению других критериев подходящей работы по сравнению с теми, которые установлены *Законом о занятости*, упрощенной регистрации (перерегистрации) безработных граждан, изменению порядка и условий назначения и выплаты пособия по безработице, стипендий и другие мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда этих территорий (п. 2 ст. 7 *Закона о занятости*). Правила отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда

утверждены Постановлением Правительства РФ от 21 ноября 2000 г. № 875 (СЗ РФ. 2000. № 48. Ст. 4698). Постановлением Минтруда России от 12 мая 2003 г. К 24 утвержден Перечень территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2003 году (Бюллетень Минтруда России. 2003. № 5). В случаях массового увольнения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников могут приостановить на срок до 6 месяцев решение об увольнении работников или принять решение о проведении поэтапного их увольнения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов (п. 4 ст. 7 *Закона о занятости*). Конкретные сроки приостановки массового высвобождения определяются органами государственной власти и зависят от уровня безработицы. Работодатели могут участвовать в подготовке соответствующих решений органов государственной власти по вопросам взаиморасчетов с бюджетами (п. 18 *Положения об организации работы по содействию занятости*).

1. Обеспечению трудоустройства увольняемых работников способствует опережающее профессиональное обучение. Оно организуется в соответствии с мероприятиями, направленными на обеспечение занятости работников, увольняемых при массовом высвобождении, которые (мероприятия) предусматриваются в коллективном договоре организации и осуществляются работодателем. При необходимости органы по вопросам занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее профессиональное обучение. К гражданам, увольняемым из организаций и нуждающимся в таком обучении, относятся лица: которым невозможно подобрать подходящую работу по имеющимся у них профессиям, специальностям, уровню квалификации как в данной, так и в других организациях; которым необходимо изменить профессию, специальность, род занятий в связи с отсутствием работы, отвечающей их профессиональным навыкам; которые утратили способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности.
2. Опережающее профессиональное обучение граждан, затраты на которое могут быть полностью или частично компенсированы, должно осуществляться, главным образом, под конкретные рабочие места, определяемые работодателями совместно с органами по вопросам занятости.

Компенсация (возмещение) работодателям затрат на опережающее профессиональное обучение граждан осуществляется по окончании обучения и трудоустройства граждан. Средства для указанной компенсации органы по вопросам занятости перечисляют непосредственно работодателям в установленном порядке.

Не подлежат полной или частичной (неполной) компенсации (возмещению) затраты на обучение лиц, прекративших обучение до полного завершения курса обучения без уважительных причин, а также лиц, не трудоустроенных работодателями по окончании обучения в сроки, предусмотренные договором между работодателем и органом по вопросам занятости (Порядок работы территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения по содействию работодателям в опережающем профессиональном обучении граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, утв. Постановлением Минтруда России от 17 февраля 2000 г. Х2 18 (Бюллетень Мин- труда России. 2000.)ч 3).

9. В период срока предупреждения работник может выбрать новое место работы, обратившись в службу занятости, к другим работодателям. В целях содействия гражданам в поиске нового места работы в коллективные договоры включается, например, предоставление увольняемому (в период действия срока предупреждения) одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы.

Безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной ст. 27 и 28 *Закона о трудовых пенсиях*, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для их трудоустройства с их согласия, может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в т.ч. досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за 2 года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам базовой и страховой частей трудовой пенсии по старости, установленным *Законом о трудовых пенсиях*. При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности выплата пенсии, установленной безработным гражданам, прекращается. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается (ст. 32 *Закона о занятости*). Постановлением Минтруда России от 14 июня 2001 г. К2 48 утвержден Порядок работы территориальных органов Министерства труда и

социального развития Российской Федерации по вопросам занятости населения по оформлению гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пенсии по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, досрочно (Бюллетень Минтруда России. 2001. 119 8).

В отношении работающих в образовании ст. 7 Закона РФ «О закрытом административно-территориальном образовании» установлено, что в случае ликвидации предприятий и (или) объектов, а также других юридических лиц, расположенных на территории закрытого образования, уменьшения объемов или перепрофилирования производства, влекущих сокращение штата, высвобождаемые работники имеют право на досрочный (но не более чем за 2 года) выход на пенсию. Для этой категории лиц не требуется присвоения им статуса безработного и получения предложения от органов службы занятости.

В случае расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации является самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя (см. комментарии к ст. 81 ПС). Право на расторжение трудового договора принадлежит новому собственнику имущества организации в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ПС). В день увольнения руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера новый собственник выплачивает им компенсацию, которая должна быть не менее 3 средних месячных заработков данного работника.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Материальная ответственность работодателя перед работником
3. Материальная ответственность работника

1.

Материальная ответственность - это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения в размере и порядке, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Материальная ответственность сторон трудового договора - работодателя и работника - характеризуется следующими общими чертами:

- возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора;
- ее субъектами являются только стороны этого договора;
- ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору;
- каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны;
- и одна и другая сторона могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Общие черты материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциации и относительной самостоятельности, которые связаны с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо, работник, а другой - чаще всего юридическое лицо, работодатель. Они не равны по своим экономическим и иным возможностям; работодатель обладает властно-организационными полномочиями в отношении работников.

Эти факторы определяют различия материальной ответственности сторон трудового договора: а) если работники по общему правилу несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели - полную; б) в отличие от материальной ответственности работодателя материальная ответственность работников глубоко дифференцирована; в) в отношении работников обычно действует презумпция невиновности, в отношении

работодателей - презумпция виновности. Виды ответственности работодателя предусмотрены в ст. ст. 234 - 237 ТК, а работника - в ст. ст. 238 - 250 ТК.

Материальная ответственность сторон трудового договора может быть предусмотрена не только законом, но и договором, будучи конкретизирована трудовым договором или прилагаемым к нему соглашением. Взаимные права и обязанности сторон трудового договора реализуются обычно только в период его действия. В отношении взаимной материальной ответственности сторон сделано исключение. В соответствии с ч. 3 ст. 232 расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает его стороны от материальной ответственности, если основания для нее возникли в период действия договора.

Материальная ответственность каждой стороны трудового договора заключается в возмещении того имущественного ущерба, который она причинила другой стороне. Такая ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: 1) противоправное поведение (действия или бездействие) причинителя; 2) вина стороны в причинении ущерба; 3) причинная связь между поведением и наступившим ущербом.

Поведение признается противоправным, если оно нарушает те или иные обязанности, возложенные на сторону трудового договора соответствующими правовыми нормами. Основные обязанности работника предусмотрены ТК (ст. 21), они могут возлагаться на него правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя. Обязанности работодателя также определены ТК (ст. 22).

Статья 233 предусматривает возложение материальной ответственности за виновное поведение. Вина каждой из сторон возможна в форме умысла, что в трудовых отношениях бывает редко, и неосторожности. Любая форма вины достаточна для возложения ответственности, но размер возмещаемого ущерба обычно зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной. В трудовом законодательстве нет общей формулировки признания стороны невиновной. Такая формулировка содержится в п. 1 ст. 401 ГК и может быть применена к трудовым отношениям: лицо - работник или работодатель - признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства и предотвращения ущерба.

В настоящее время общее правило о виновном поведении стороны трудового договора как условие наступления материальной

ответственности имеет исключение. Согласно Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ оно не применяется к обстоятельствам, изложенным в ст. 236 ТК (см. комментарии к ней). Ответственность работодателя по названной статье наступает и при отсутствии его вины.

Причинная связь между действиями одной из сторон и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия). За случайные последствия материальная ответственность сторон трудового договора не наступает. Причинная связь устанавливается судом на основании доказательств, представляемых сторонами.

2.

Трудовой кодекс ввел дифференцированную материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный в результате его виновного противоправного поведения, установив перечень обязанностей работодателя по возмещению ущерба в зависимости от состава незаконных действий (бездействия) работодателя, в результате которых работнику причиняется материальный ущерб или моральный вред.

1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Материальный ущерб причиняется работнику в связи с вынужденным прогулом, вызванным незаконным отстранением, увольнением, задержкой выдачи трудовой книжки, неисполнением решения суда о восстановлении на работе и др., а также неправомерным переводом работника на нижеоплачиваемую работу.

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и (или) неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб.

Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК). Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на прежней работе, но это не лишает работодателя права обжаловать это решение. Немедленному исполнению подлежит решение

суда о выплате работнику заработной платы в течение 3 месяцев (ст. 211 ГПК).

Решение комиссии по трудовым спорам о признании отстранения работника неправомерным подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если работник или работодатель не заявили в указанный срок о перенесении трудового спора в суд (ст. ст. 389, 390 ТК).

Предписание государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе обязательно для исполнения работодателем (ст. 373 ТК).

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК).

Лишение работника возможности трудиться возникает также при необоснованном отказе в приеме на работу, например лицу, приглашенному (в письменной форме) в порядке перевода от другого работодателя, инвалиду, направленному службой занятости на квотируемое рабочее место, или по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством, а также в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя. Согласно сложившейся судебной практике, если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ, например повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

При определении размера ущерба применяются рыночные цены, действующие в данной местности. Под данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-

территориальному делению. Законодатель подчеркивает, что применяются рыночные цены не на день обнаружения ущерба, а на день его возмещения.

Заявление работника, обращенное к работодателю, должно быть письменным. Часть 3 ст. 235 не устанавливает срок, в течение которого - со дня обнаружения ущерба - работник обращается к работодателю.

Если работодатель принял решение возместить ущерб, причиненный имуществу работника, по соглашению с ним определяется форма возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре (предоставлена вещь такого же рода и качества, исправлена поврежденная вещь и т.п.). При не рассмотрении заявления работника в 10-дневный срок, независимо от причин, или неполучении ответа от работодателя в тот же срок работник вправе обратиться в суд.

3. Трудовое законодательство устанавливает материальную ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, полагающихся работнику.

Для получения денежной компенсации предварительного письменного обращения к работодателю не требуется. При нарушении им установленных сроков выплаты работодатель подсчитывает денежную компенсацию с учетом дней задержки и выплачивает ее работнику. Статья 236 обязывает работодателя выплатить полагающуюся компенсацию одновременно с задержанной заработной платой. Следовательно, денежная компенсация за все время задержки выплаты заработной платы по день фактического расчета не должна выплачиваться позднее дня, когда работодатель выплатил работнику задержанную заработную плату.

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 (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Исключением из общих условий наступления материальной ответственности стороны трудового договора, предусмотренных ст. 233 ТК, является возложение на работодателя обязанности выплатить денежную компенсацию независимо от наличия его вины, что повышает уровень защищенности интересов работника.

При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении

и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 236 суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Положение о выплате работнику денежной компенсации не применяется, если между работником и работодателем возник спор о праве на получение этой выплаты, например об оплате выполненных сверхурочных работ.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 (п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

4. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права, закрепленные законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Причинение морального вреда является следствием неправомерных действий или бездействия работодателя. Признать действия или бездействие работодателя неправомерными может сам работодатель, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор (КТС, мировой судья, районный суд), государственный инспектор труда (ст. 357 ТК).

Факт причинения морального вреда должен быть доказан работником. Доказательством могут служить: заболевание, возникшее в связи с потерей работы; нравственные страдания, обусловленные потерей работы и невозможностью найти другую работу; невозможность трудоустроиться, получить статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки; задержка заработной платы, поставившая семью в сложное материальное положение, и т.д.

Признание работодателем факта причинения работнику морального вреда определяет возможность по соглашению сторон определить величину его денежной компенсации.

Часть 2 ст. 237 определяет, что факт причинения работнику морального вреда и размер его денежной компенсации определяются судом независимо от возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК), и в других случаях.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера

причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

3.

Работник обязан возместить работодателю причиненный 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 несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм (п. 15 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника:

Понятия, содержащиеся в ст. 239, разработаны в различных отраслях законодательства, но могут быть использованы - с учетом определенной специфики - и в регулировании материальной ответственности по законодательству о труде.

- Непреодолимая сила (форс-мажор) - чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях событие (стихийное бедствие, например, наводнение, землетрясение; некоторые общественные явления, например военные действия). В

гражданском праве непреодолимая сила является обстоятельством, освобождающим от ответственности. В соответствии со ст. 239 ТК она является обстоятельством, исключающим материальную ответственность работника и в трудовом законодательстве.

- К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.
- По уголовному законодательству не является преступлением причинение вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, т.е. для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 УК). Причинение вреда имуществу работодателя при таких условиях также исключает материальную ответственность работника.

Не является преступлением и причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства (ст. 37 УК). Равным образом причинение вреда в состоянии необходимой обороны исключает материальную ответственность работника.

Трудовое законодательство предусматривает ограниченную и полную материальную ответственность. При ограниченной ответственности ущерб возмещается полностью, но в заранее установленных пределах. При полной ответственности ущерб возмещается без каких-либо пределов и ограничений. Общей для трудового законодательства является ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Средний месячный заработок, составляющий предел ограниченной материальной ответственности, устанавливается на день причинения вреда и подсчитывается на общих основаниях за 12 последних календарных месяцев работы лица, причинившего вред (см. ст. 139 и комментарии к ней).

Полная материальная ответственность, т.е. ответственность в полном размере причиненного прямого действительного ущерба (см. ст.

238 и комментарии к ней), может возлагаться на работников лишь в случаях, предусмотренных ТК (см. ст. 243 и комментарии к ней) или другими федеральными законами.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Лекция 15.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. Дополнительные трудовые гарантии для женщин
2. Гарантии и льготы лицам с семейными обязанностями
3. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет
4. Дополнительные льготы и гарантии лицам в возрасте до 18 лет
5. Общие положения о работе по совместительству
6. Рабочее время и время отдыха

1.

Часть 1 ст. 253 ТК ограничивает (а не запрещает как ранее действовавший КЗоТ) применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (кроме некоторых подземных нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) до тех пор, пока для них не созданы безопасные условия труда. До утверждения новых перечней производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 (СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130).

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК).

В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не могут оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. Применительно к труду женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса. Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей (руководителей предприятий), а также на проектные организации, разрабатывающие проекты строительства и реконструкции предприятий.

Снижение норм выработки, норм обслуживания, а также перевод беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, осуществляются работодателем по их заявлению в соответствии с медицинским заключением.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, производится с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254).

Прежняя работа женщинами, имеющими детей в возрасте до 1,5 лет, не может выполняться в случаях, когда она (в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов) несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п. Поэтому по их заявлению они переводятся на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ч. 4 ст. 254).

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 осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности.

При осложненных родах листок нетрудоспособности выдается, в т.ч. иногородним, дополнительно на 16 календарных дней (при рождении двух и более детей - на 40 дней) лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов - на 86 календарных дней. Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 руб. (ст. 10 Закона о пособиях гражданам, имеющим детей).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, то она должна подать об этом заявление. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя. Если в предоставлении прежней работы ей отказано, женщина вправе предъявить иск в суд.

Возможность реального использования женщиной дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет обеспечивается двумя путями:

а) матери либо отцу, другим родственникам, опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком, подлежащим обязательному социальному страхованию и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет, в следующем размере:

40% среднего заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный ежемесячный размер пособия составляет 2325,99 руб. по уходу за первым ребенком, и 4651,99 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. По желанию женщины (отца ребенка, бабушки, дедушки или другого родственника, опекуна) в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет включается как в общий, так и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 259. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение 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 трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, 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 ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

2.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. При оформлении отпуска они

представляют справку с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия (подп. «е» п. 50 Положения о пособиях гражданам, имеющим детей). Эти документы вместе со своим заявлением отец или другой родственник представляет по месту работы. В аналогичном порядке оформляется отпуск по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Поскольку за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность) и она может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу, таким же правом пользуются и родственники, получившие отпуск по уходу за ребенком. Если по возвращении из отпуска (до истечения срока или после его окончания) прежняя работа им не предоставлена, они, как и сама женщина, вправе предъявить иск о восстановлении на прежней работе в судебном порядке.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что указанные в ст. 257 отпуска по уходу за ребенком им не используются или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с ч. 4 ст. 257.

Предоставление работникам отпусков в связи с усыновлением ребенка (детей) и отпусков по уходу за усыновленным оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Справка из органов социальной защиты населения представляется ежегодно; с места работы другого родителя - при каждом обращении с просьбой предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских

прав одного из них и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишения свободы, служебных командировок свыше календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, 4 дополнительных выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке указанные выходные дни предоставляются одиноким матерям.

Если одним из родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дни.

Четыре дополнительных выходных дня в месяц не предоставляются в период ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на эти дни.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одинокой матери и отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, такой отпуск предоставляется и при наличии одного ребенка.

Указанный отпуск по желанию работников, имеющих на него право, может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов,

воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Приведенный в комментируемой статье перечень гарантий и льгот, которыми могут пользоваться лица, воспитывающие оставшихся без материнского попечения детей, не является исчерпывающим. Следовательно, указанные лица могут пользоваться и другими правами и гарантиями, предоставляемыми женщинам, имеющим детей. В частности, в случае воспитания этими лицами ребенка в возрасте до 1,5 лет им должны предоставляться перерывы на кормление ребенка (см. ст. 258 и комментарии к ней).

При приеме на работу в функционирующие, а также во вновь созданные предприятия (структурные подразделения) надомного труда лица, воспитывающие детей в возрасте до 15 лет без матери, как и женщины, имеющие детей такого возраста, должны пользоваться преимущественным правом на заключение трудового договора о работе на дому (п. 4 Положения о труде надомников).

К лицам, воспитывающим детей без матери, как указано в ст. 264, относятся прежде всего отцы детей и опекуны (попечители). На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, приемный родитель (приемный отец), а также фактический воспитатель.

Приемными отцами являются лица, принявшие вместе со своими супругами ребенка (детей) в семью на основании договора с органами опеки и попечительства на срок, указанный в договоре (ст. 151 СК). Такие родители по отношению к принятому на воспитание ребенку (детям) обладают правами и обязанностями опекунов (попечителей).

Что касается опекунов (попечителей), то в соответствии с семейным законодательством опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет. Попечительство - над детьми в возрасте от 14 до 18 лет (п. 2 ст. 145 СК).

Фактическими воспитателями признаются лица, осуществляющие воспитание и содержание детей без назначения их опекунами или попечителями.

В случаях, когда лица заняты уходом за ребенком, оставшимся без материнского попечения, и в связи с этим оформили отпуск, им выплачивается пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, а также компенсация в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет (см. комментарии к ст. 256). Кроме того, в предусмотренных законодательством случаях им выплачиваются пособия на детей и предоставляются оплачиваемые отпуска по уходу за больным ребенком.

3.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати 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).

Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131). В него включены ограничения: при выполнении горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения; геологоразведочных и топографо-геодезических работ; в черной металлургии, цветной металлургии; при производстве и передаче электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство); при добыче и переработке торфа; бурении скважин, добыче нефти и газа; переработке нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживании магистральных трубопроводов; в нефтехимическом производстве, химическом производстве, микробиологическом производстве, производстве медикаментов, витаминов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов; в машиностроении и металлообработке, судостроении и судоремонте; в производстве и ремонте летательных аппаратов, двигателей и их оборудования, электротехническом производстве, радиотехническом и электронном производстве, производстве радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи, промышленности строительных материалов, производстве керамических изделий, производстве фарфоровых и фаянсовых изделий, производстве стекла и стеклоизделий; при строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах, лесозаготовительных работах, лесосплаве и подсочке леса; в деревообрабатывающих производствах, целлюлозно-бумажном, гидролизном, сульфатно-спиртовом и лесохимическом производстве; заготовке и переработке тростника; в текстильной промышленности, легкой промышленности, пищевой промышленности, связи, сельском хозяйстве, производстве художественных и ювелирных изделий, музыкальных инструментов; в киностудиях и на предприятиях, в организациях телевидения и радиовещания; организациях культуры и искусства; в рекламно-оформительских и макетных работах; при производстве грампластинок; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения; в учреждениях здравоохранения, медико-социальной экспертизы,

ветеринарных учреждениях, медицинских научно-исследовательских и учебных учреждениях, на предприятиях по производству бактериальных и вирусных препаратов и фармацевтических фабриках; при производстве учебно-наглядных пособий, а также работ, выполняемых в различных отраслях экономики.

Статья 268 запрещает направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовых форм собственности.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии, что к концу обучения они достигнут 18-летнего возраста.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Проведение ежегодного осмотра (обследования) обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья несовершеннолетнего и установление, соответствует ли выполняемая работа здоровью работника.

Работодатель обязан сохранить за работником средний заработок по месту работы на время медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК).

Всем несовершеннолетним работникам нормы выработки устанавливаются исходя из норм взрослых работников с учетом

сокращенной продолжительности рабочего времени: для работников моложе 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю; для работников от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю; для учащихся общеобразовательных учреждений, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для несовершеннолетних соответствующего возраста (ч. ч. 1, 2 ст. 92 ТК).

4.

Статья 267 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Установленный ежегодный отпуск предоставляется всем несовершеннолетним работникам, в т.ч. занятым неполное рабочее время. Работникам моложе 18 лет по их просьбе ежегодный отпуск за первый рабочий год предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 ТК). Ежегодный отпуск предоставляется работнику полностью, а не пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация ежегодного отпуска работникам моложе 18 лет не допускается, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч. 3 ст. 126 ТК).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет 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.

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 Закона о защите детей-сирот).

Работодатель должен (одновременно или по очереди) обратиться в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних для получения согласия на увольнение работника моложе 18 лет.

Согласие этих органов должно быть получено до расторжения трудового договора, т.е. до издания приказа (распоряжения) об увольнении.

Работа обучающегося должна быть прекращена либо по письменному заявлению родителей или заменяющего их лица, либо на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы, а также по инициативе образовательного учреждения, если ухудшилась посещаемость занятий. При увольнении работника моложе 18 лет по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) суды проверяют, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не явилось ли увольнение средством избавиться от работника, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 20 июня 1973 г. № 7).

При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени - соответственно 35 или 24 часа в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 17,5 или 12 часов в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время).

При сдельной системе труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом предусмотренной для молодых работников нормы выработки (ст. 270 ТК).

5.

Статья 282. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. При этом какого-либо разрешения (согласия), в т.ч. и от работодателя по основному месту работы, на это, как правило, не требуется. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях. Работа, выполняемая работником по другому трудовому договору в порядке совместительства по основному месту работы, именуется внутренним совместительством. Внутреннее совместительство допускается для выполнения работы только по иной специальности, профессии или должности, т.е. по специальности, профессии или должности, не совпадающей с той, по которой выполняется основная работа у данного работодателя, для отдельных категорий работников ТК установлено исключение из этого правила

(например, для педагогических работников - см. комментарии к ст. 333 ТК).

Как внутреннее, так и внешнее совместительство оформляется приказом. В трудовом договоре должно быть обязательное указание на то, что работа является совместительством. Работа по трудовому договору в порядке совместительства у другого работодателя именуется внешним совместительством (ст. 98 ТК). Внешнее совместительство, в отличие от внутреннего, допускается по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в т.ч. и по той же, что и на основной работе.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Лица, занятые по основной работе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут работать по совместительству при условии, если выполняемая в порядке совместительства работа не связана с такими же условиями, т.е. тяжелыми, вредными и (или) опасными. Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспорта, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда (см. коммент. к ст. 329 ТК).

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу по совместительству трудовую книжку или выписку из нее, документы воинского учета и другие документы, предъявляемые по основному месту работы.

6.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, согласно ст. 284, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Исключение из этого правила в соответствии со ст. 350 ТК установлено в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. Им по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться. В соответствии с Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы по совместительству дневных категорий названных работников также может превышать 16 часов в неделю (см. коммент. к ст. 282 ТК).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При заключении трудового договора о работе по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (см. комментарии к ст. 135, 152 ТК). Обусловленные сторонами условия оплаты работы, выполняемой в порядке совместительства, должны быть указаны в трудовом договоре.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

3. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Если в порядке совместительства работник занимает должность (выполняет работу), по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой же удлиненный отпуск. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Основанием для предоставления отпуска авансом может служить справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

1. Заключение трудового договора
2. Оплата и нормирование труда
3. Отпуск работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
4. Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

1.

Статья 324 Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Трудовой договор может заключаться как на определенный срок до 5 лет, так и на неопределенный. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организаций, расположенных в районах Севера, наряду с обычными условиями трудовых договоров, должны отражать гарантии и компенсации, предоставляемые им в соответствии с Законом о Крайнем Севере – районный коэффициент, процентные надбавки к з/п, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации(ст. 324). Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Медицинские осмотры работников проводятся за счет работодателя. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать его к выполнению трудовых обязанностей.

2.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Коэффициент (ст. 316) применяется по месту фактической работы, независимо от местонахождения организации, с которой работник заключил трудовой договор, к заработку всех лиц, работающих по трудовым договорам в соответствующем регионе, в т.ч. к заработку сезонных и временных работников, лиц, работающих по

совместительству. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника. Выплата по районному коэффициенту учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка (например, для оплаты отпуска, пособия по временной нетрудоспособности, назначения государственной пенсии). Поскольку федеральный закон о размерах районных коэффициентов до настоящего времени не принят, эти размеры определяются в соответствии с нормативными правовыми актами бывшего СССР и более поздними нормативными правовыми актами РФ. Размеры районных коэффициентов колеблются от 1,1 до 2,0. Размер заработной платы, на которую начисляется районный коэффициент, не ограничен. Однако районный коэффициент не начисляется на вознаграждение за выслугу лет, на процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и на персональные надбавки. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Надбавки к месячному заработку, выплачиваемые за работу на Севере, дифференцированы по 4 группам северных районов, отличающихся степенью тяжести природно-климатических условий:

1. в наиболее суровых районах Крайнего Севера - Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) - 10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы при максимальном размере - 100% заработка; в остальных районах Крайнего Севера - 10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60%-ной надбавки - 10% заработка за каждый последующий год. Предельный размер надбавок для данной группы районов составляет 80% заработка; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы при максимуме надбавок - 50% заработка; в южных районах Сибири и дальнего Востока (не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям) - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30% заработка.

Для молодых людей в целях их закрепления на Севере установлены 2 льготы при выплате надбавок к заработной плате:

- а) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) надбавка выплачивается в

полном размере с первого дня работы в районах Севера, если они прожили в этих районах не менее 5 лет (ст. 11 Закона о Крайнем Севере); б) молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера не менее 1 года и вступающей в трудовые отношения, надбавки установлены с 1 января 1991 г. в размере 20% по истечении первых 6 месяцев с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев и по достижении 60% надбавки - последние 20% за 1 год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в остальных районах Севера - в размере 10% за каждые 6 месяцев работы. Надбавки начисляются и выплачиваются ежемесячно со дня возникновения у работника права на них. Если в момент возникновения права на очередную надбавку работник находился в отпуске, время со дня возникновения права на нее и до окончания отпуска включается в стаж, необходимый для получения следующей очередной надбавки.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. При сдельной оплате начисление заработной платы за 36-часовую рабочую неделю производится на основании действующих сдельных расценок, доплат и премий, не носящих единовременного характера, с доплатой за сокращенное рабочее время, исходя из фактического часового среднего заработка последних 3 календарных месяцев.

3.

Статья 321. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Статья 322. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая

продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Если родители этим правом не пользуются, то в дальнейшем неиспользованные выходные дни не компенсируются. Порядок предоставления дополнительного выходного дня определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.

Статья 318. Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. Кроме того, за указанными работниками на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, сохраняется непрерывный трудовой стаж. Для некоторых категорий работников, занятых в районах Севера, установлены дополнительные гарантии. Так, работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющих на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее 5 лет, предоставляется материальная помощь для самостоятельного поиска нового рабочего места в размере 4-кратного среднего заработка, исчисленного за последние 3 месяца. Основанием для возникновения права на получение гарантий и компенсаций является трудовой стаж в

районах Севера. В трудовой стаж, дающий право на получение гарантий и компенсаций, засчитывается:

- время любой работы в районах Севера, на которой работник подлежал государственному социальному страхованию; - время повышения квалификации с отрывом от производства, в т.ч. за пределами районов Севера;
- военная служба, служба в органах внутренних дел и органах налоговой полиции в районах Севера;
- время работы или производственной практики (независимо от того, оплачивалась она или нет) в районах Севера в период обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального образования и других образовательных учреждениях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением;
- время пребывания на военных сборах, на командирских занятиях, на сельскохозяйственных и других работах, куда работники направлялись в соответствии с законодательством;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- время, в течение которого гражданин в соответствии с Законом о занятости получал стипендию или пособие по безработице, а также время, затраченное на проезд по направлению службы занятости населения в другую местность для трудоустройства;
- время обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования и других образовательных учреждениях (за исключением общеобразовательных), расположенных в районах Севера;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статьи 325. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене,

несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы. Право на компенсацию стоимости проезда возникает у работника впервые, начиная со второго года работы, т.е. по истечении 12 месяцев. В дальнейшем работник приобретает это право, начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы. Если работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещаются только до одного пункта назначения по выбору работника, а по обратному проезду - от того же пункта кратчайшим путем. Когда работник использует отпуск, путешествуя по туристической путевке, стоимость проезда оплачивается: при путешествии по России - до начального пункта маршрута, указанного в путевке, и обратно из конечного пункта маршрута, а при путешествии в другие страны - до границы Российской Федерации и обратно от границы Российской Федерации.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника; - оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения

работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы. Возмещение расходов, связанных с выездом из районов Севера, осуществляется из бюджетов субъектов Федерации из расчета: - работникам бюджетных учреждений и организаций, проработавшим в этих районах и местностях не менее 3 лет, - в размере 100% произведенных затрат; - лицам, проработавшим не менее 3 лет на государственных предприятиях, расположенных в указанных районах и местностях, - в размере 50% произведенных затрат. Компенсация оставшихся 50% затрат осуществляется за счет средств предприятий.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ И РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

1. Понятие «сезонные работы». Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах
2. Отпуска работниками, занятыми на сезонных работах
3. Увольнение работников, занятых на сезонных работах
4. Общие положения о работе вахтовым методом
5. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом
6. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

1.

Статья 293 ч.1 Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Российской Федерации. К числу сезонных работ в настоящее время, в частности, относятся работы по уборке снега и льда, на лесозаготовках и лесосплаве, работа на торфоразработках, ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях, работа на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности, работа на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности. На работников, занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства с изъятиями, установленными гл. 46 ТК. В связи с этим установление каких-либо изъятий и ограничений прав сезонных работников, не основанных на положениях гл. 46 ТК, локальными нормативными актами, трудовыми договорами не допускается.

Работникам, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы в данной организации суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Время межсезонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы. Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не

превышающий продолжительности сезона. То есть предельный срок действия договора с сезонными работниками не может превышать 6 месяцев. Срок испытания не может превышать 2 недели. Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор, заключаемый с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (см. ст. 70). Порядок прекращения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания производится в общем порядке (см. ст. 71). Если в период испытания работник придет к выводу о том, что предложенная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы. Работники, занятые на сезонных работах, имеют право на оплачиваемый отпуск или денежную компенсацию при увольнении. Размер компенсации устанавливается из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы. Данное положение позволяет говорить о том, что правила ст. 115 ТК, устанавливающей продолжительность отпуска для всех работников в 28 календарных дней, к сезонным работникам не применяются. Такой вывод может быть сделан путем простого арифметического действия. Работник, проработавший в организации целый месяц, получает право на 2,33 дня отпуска ($28/12$). Установление компенсации из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы свидетельствует об установлении для сезонных работников отпуска меньшей продолжительности. Так, обычный работник, проработавший в организации 6 месяцев, получит при увольнении компенсацию за 14 дней отпуска, в то время как сезонный - только за 12.

3.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

4.

Вахтовый метод (ст. 297) - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

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, отдаленных 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 поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха. Существуют разновидности вахтового метода - *внутрирегиональный*, когда место постоянного жительства работников находится в одном регионе с местом производственной деятельности организации, и *межрегиональный*, при котором место их постоянного проживания и место выполнения работ находятся в разных регионах, разделенных зачастую тысячами километров, в связи с чем в регионах проживания и регионах приложения труда могут быть различия в регулировании трудовых отношений (см. комментарии к ст. 302 ТК). Направление работника на вахту не является служебной командировкой, т.е. поездкой работника по распоряжению руководителя организации на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Различия между этими формами организации труда состоят в следующем. Если при командировке работник выезжает с места постоянной работы для выполнения конкретного задания на необходимый для этого срок с сохранением среднего заработка и выплатой суточных, то вахтовый метод предполагает: поездку работника на постоянную работу на заранее установленные графиком периоды для выполнения постоянной трудовой функции, соответствующую оплату выполненной работы и выплату надбавки взамен суточных за работу вахтовым методом. В настоящее время решение о введении вахтового метода может быть принято работодателем с учетом мнения представительного органа работников (на работу вахтовым методом могут быть переведены как организации в целом, так и отдельные структурные подразделения (цехи, участки, колонны, бригады и т.д.). Комплектование вахтового персонала обеспечивается организациями, осуществляющими работы вахтовым

методом, за счет работников этих организаций, с их согласия, или путем приема новых работников. В трудовых книжках в графе «Сведения о работе» во всех случаях указывается, что работа выполняется вахтовым методом.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Решение об этом принимается работодателем по согласованию с представительным органом работников организации. В случаях неприбытия вахтового (сменного) персонала, руководители организаций, осуществляющих работы вахтовым методом, вправе привлекать работников к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены. Поскольку такая работа по своей юридической природе является сверхурочной, она может производиться лишь с письменного согласия самих работников (ст.99) и оплачиваться в повышенном размере (ст. 152 ТК). В этих случаях работодатель обязан также принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

5.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Длительность учетного периода может составлять месяц, квартал, иной более продолжительный период, но не более чем год. Она устанавливается исходя из конкретных условий выполнения работ правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 104 ТК). Время вахты, межвахтового отдыха и время в пути к месту работы и обратно представляет собой единый цикл, который называется режимом труда и отдыха. Режимы труда и отдыха в рамках учетного периода определяются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения его в действие. Нарушение процедуры утверждения и сроков оповещения работников лишает график юридической силы.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Нормальное количество часов, которые работник должен отработать в учетном периоде, определяется исходя из 6-дневной рабочей недели и продолжительности ежедневной работы (смены) 7 часов и 5 - часовой продолжительности работы (смены) накануне нерабочих праздничных и выходных дней. При этом на работах с вредными и (или) опасными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе обычно удлинена, но не должна превышать 12 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Продолжительность еженедельного отдыха, которая по общему правилу не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК), при вахтовом методе — в связи с использованием суммированного учета рабочего времени и увеличением до 12 часов длительности ежедневной работы — может уменьшаться до 24 часов. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется по графику работы и может приходиться на любые дни недели.

Междувахтовый отдых составляет время переработки в период вахты.

Часы ежедневного (междусменного) отдыха, не использованные в результате систематической переработки по графикам сменности, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода из расчета 1 день отдыха за каждые 7 часов переработки. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха. Время, необходимое для доставки работников к месту работы и обратно, должно быть также предусмотрено графиком работы на вахте. Эти дни в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

6.

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: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях - 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада; в районах европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада; в остальных районах страны - 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада. При этом надбавка во всех регионах выплачивается не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов: - устанавливается районный коэффициент, и выплачиваются проценты надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; - в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности. За дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад). Оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится:

- рабочих-сдельщиков - за объем выполненных работ по действующим нормам и расценкам;
- рабочих-повременщиков - за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;
- мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке), - за все фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета месячных должностных окладов. Часовая ставка работников определяется в этих случаях путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца.

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Понятие «индивидуальный трудовой спор»
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами
4. Коллективный трудовой спор. Общие положения
5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией и в трудовом арбитраже
6. Забастовка

1.

Статья 381 Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, 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 признается 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.

Разногласия между сторонами можно квалифицировать как индивидуальный трудовой спор с момента заявления о них в орган по рассмотрению споров. До момента обращения в комиссию по трудовым спорам или в суд (к мировому судье) индивидуального трудового спора не существует.

Предметом разногласий в зависимости от субъектного состава спора могут быть: а) применение законов и иных нормативных правовых актов; б) применение соглашения или коллективного договора; в) применение трудового договора; г) необоснованный (дискриминационный) отказ в приеме на работу; д) дискриминация при установлении заработной платы и других условий труда.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В соответствии с Федеральным законом от 17.12.98 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» трудовые споры

рассматривают мировые судьи. К их компетенции отнесены дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе (подп. 7 п. 1 ст. 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации»; п. 6 ст. 113 ГПК РСФСР). В соответствии со ст. 114 ГПК РСФСР указанные дела неподведомственны судам. Мировые судьи рассматривают индивидуальные трудовые споры единолично в порядке, установленном гражданско-процессуальным законодательством.

2.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Комиссия по трудовым спорам (КТС) создается в любой организации независимо от численности работников. Исключение составляют органы государственной власти, поскольку для государственных служащих в целом и для их отдельных категорий установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 Кодекса).

Комиссия может быть образована по инициативе любой из сторон трудовых отношений. На практике обычно комиссия по трудовым спорам создается по предложению выборного профсоюзного органа, действующего в организации.

Комиссия может создаваться на определенный срок или без указания срока по выбору общего собрания.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно - техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам выступает органом, рассматривающим большинство индивидуальных трудовых споров. К ее компетенции относятся споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, премии, об изменении существенных условий трудового договора, об оплате сверхурочных работ, о применении дисциплинарных взысканий, о выплате компенсаций при направлении в командировку, о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения

ущерба, причиненного работодателю; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке, и др.

Комиссия не имеет права принимать к своему рассмотрению споры, которые согласно ст.391 ТК отнесены к компетенции суда. В комиссии не рассматриваются споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

В том случае, когда работник обратился в комиссию по трудовым спорам за рассмотрением спора, ей неподведомственного, комиссия, рассмотрев заявление, может отказать в разрешении спора по существу. Работнику разъясняется порядок рассмотрения возникшего у него индивидуального трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам структурного подразделения рассматривает споры работников данного цеха, отдела, лаборатории, возникающие по поводу вопросов, отнесенных к компетенции конкретного структурного подразделения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

До обращения в комиссию по трудовым спорам работник должен попытаться урегулировать разногласия путем проведения переговоров с работодателем. Переговоры могут проводиться самим работником или по его просьбе представителем профсоюза (первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников. Возможно привлечение к урегулированию разногласий и иных представителей, например, законными представителями интересов несовершеннолетнего являются его родители или лица, их заменяющие. В качестве представителя работника может выступать приглашенный им адвокат.

От имени работодателя выступает обычно единоличный исполнительный орган юридического лица - руководитель или уполномоченные им лица (см. комментарий к ст. 20 Кодекса).

Если переговоры не привели к урегулированию разногласий или руководитель (уполномоченные им лица) уклоняется от их проведения, у работника возникает право подать заявление в комиссию по трудовым спорам.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок обращения в комиссию пропущен, работник в своем заявлении должен указать причину пропуска срока, и в том случае, когда комиссия считает причину уважительной, срок восстанавливается и дело рассматривается в общем порядке.

Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника. Решение комиссии в этом случае может быть обжаловано в суд.

Законодатель не предлагает перечня уважительных причин, эта оценочная категория применяется комиссией самостоятельно. В каждом случае комиссия по трудовым спорам с учетом конкретных обстоятельств принимает решение о восстановлении или об отказе в восстановлении срока для обращения за разрешением индивидуального трудового спора.

По сложившейся практике к уважительным причинам относятся продолжительная болезнь самого работника или его близких родственников, переезд в другую местность, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий и др.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением, составленным в произвольной форме.

Порядок регистрации законодательством не установлен, он должен быть определен самой комиссией. Согласно сложившейся практике заявления регистрируются в специальном журнале, который ведет секретарь комиссии по трудовым спорам.

Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, 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 его письменному заявлению. 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 комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Ход заседания комиссии фиксируется в протоколе. Протокол ведется секретарем комиссии и подписывается ее председателем, а в случае его отсутствия по уважительным причинам (болезнь, нахождение в отпуске, командировке и т.п.) - заместителем председателя, ведущим заседание. Протокол заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения 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.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах организации.

Решение включает описательную, мотивировочную и резолютивную части. Описательная часть содержит сведения о: наименовании организации (подразделения), в которой действует КТС, фамилиях, именах, отчествах членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании, в т.ч. обратившегося в комиссию работника, датах обращения в комиссию и проведения заседания, существе спора, результатах голосования. Мотивировочная часть посвящена обоснованию принятого решения со ссылкой на соответствующие законы и иные нормативные правовые акты. Резолютивная часть отражает существо решения, которое должно быть изложено кратко и четко. В этой части указывается, какие нарушенные права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.

Решение комиссии по трудовым спорам подписывается председателем (или в его отсутствие - заместителем председателя) и хранится в деле. Копии решения, заверенные подписью председателя

(заместителя председателя) КТС и печатью, выдаются работнику и руководителю организации. Для оформления копий решения установлен трехдневный срок.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

3.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде может начаться в двух случаях: либо когда работник переносит рассмотрение спора в суд, в случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок; либо когда одна из сторон обжалует решение комиссии по трудовым спорам.

От имени работника и в его интересах решение КТС может обжаловать профсоюз (см. комментарий к ст. 391 Кодекса).

Для обжалования установлен десятидневный срок, исчисляемый со дня вручения копий решения комиссии. Пропуск установленного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом.

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 комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- 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 либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В районный суд (к мировому судье) может обратиться и прокурор, если обнаружит, что решение комиссии по трудовым спорам не основано на законе, т.е. вынесено с нарушением законодательства, иных нормативных правовых актов. В соответствии со ст. 35 Закона РФ от 17.01.92 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» прокурор вправе обратиться в суд с заявлением, если этого требует защита прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства.

Полномочия прокурора, участвующего в судебном рассмотрении индивидуального трудового спора, определяются гражданско-процессуальным законодательством Российской Федерации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех 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. Если спор был рассмотрен комиссией по трудовым спорам, но одна из сторон не согласна с вынесенным решением, оно может быть обжаловано в суд (мировому судье) в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии (ст. 390 Кодекса).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

К издержкам применительно к трудовым спорам могут быть отнесены:

- суммы, подлежащие выплате свидетелям и экспертам;
- расходы, связанные с производством осмотра на месте;

– расходы, связанные с исполнением решения суда (ст. 86 ГПК РСФСР).

По общему правилу требуемые суммы вносятся стороной, заявившей просьбу о вызове свидетелей, экспертов и т.п. Если просьба заявлена обеими сторонами или соответствующие процессуальные действия производятся по инициативе суда, то требуемые суммы вносятся сторонами поровну (ст. 88 ГПК РСФСР). После рассмотрения дела и вынесения решения сторона, в пользу которой состоялось решение, получает право на возмещение всех понесенных по делу судебных расходов (ст. 90 ГПК РСФСР).

При рассмотрении индивидуального трудового спора работник освобожден не только от внесения указанных сумм, но и от возмещения работодателю судебных расходов, если решение вынесено не в его пользу.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Статья 396. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

В случае несогласия с решением суда (мирового судьи) работодатель имеет право обжаловать решение суда или подать апелляцию на решение мирового судьи, однако это не влияет на исполнение решения о восстановлении на работе. Работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей, ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, а в случаях причинения морального вреда - и компенсация морального вреда. Если работодатель не допускает работника к работе сразу же после вынесения решения, т.е. задерживает его исполнение, судебный орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику компенсации за время задержки исполнения решения в размере среднего заработка или разницы в заработке при выполнении нижеоплачиваемой работы.

4.

Статья 398. Коллективный трудовой спор - 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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования работников могут выдвигаться в следующих случаях: а) установление или изменение условий труда без заключения коллективного договора; б) невыполнение коллективного договора, соглашения; в) отказ работодателя учесть мнение профсоюза при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Требования, выдвинутые работниками, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Письменная форма изложения требований

работников является обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное - зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме. В случае отсутствия такого доказательства это лишает работников возможности предъявить претензии к работодателю и привлечь его к ответственности за уклонение от соблюдения процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Деятельность Службы регулируется Кодексом, а также Положением о ней, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.04.96 № 468 (СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1993). Согласно ст. 407 *Служба по урегулированию коллективных трудовых споров* - система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список трудовых арбитров;
- проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники Службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 400. Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Если работодатель дает положительный ответ, то не возникает и спора. Если же ответ является отрицательным или он не получен в установленный срок, то по истечении 3-дневного срока начинается коллективный трудовой спор. Кроме того, в случае уклонения работодателя или его представителя от получения требований работников на него может быть наложен административный штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.32 КоАП РФ).

5.

Статья 402. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительной комиссии отводится на рассмотрение спора пять рабочих дней с момента ее создания. При взаимном согласии этот срок может быть продлен при оформлении этого согласия 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 примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, т.к. создается при наличии одновременно двух условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и наличия соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в 3–дневный срок со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником, и рассматривается 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 коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме.

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 трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового 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.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

6.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 410. Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 412. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем 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 организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Разработка минимума необходимых работ (услуг) на уровне организации (филиала, представительства) определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Если не удастся достичь соглашения по вопросу минимума необходимых работ (услуг) в организации, то он устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Это решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При не обеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации 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 Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно - спасательных, поисково -

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 неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает 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 учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

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 не начавшуюся 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 ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Статья 414. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. В то же время, поскольку работники не выполняли в это время свои трудовые функции, то работодатель освобождается от обязанности выплачивать им заработную

плату. Это не касается работников, выполнявших работы по обеспечению обязательного минимума работ (услуг).

Тем работникам, которые лично не участвовали в забастовке, однако были лишены в связи с ее проведением возможности выполнять свою работу, в случае подачи ими письменного заявления о начале простоя его оплата производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Кодексом для случаев оплаты простоя не по вине работника. На этот период работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу с соблюдением требований о переводах на другую работу.

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный Кодексом.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.34 КоАП РФ).

В случаях, когда забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Список рекомендуемой литературы:

Нормативные и правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.
2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (с последующими изменениями).
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1.05.1999 г. № 92-ФЗ.
4. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.07.1995 г. № 119-ФЗ (с последующими изменениями).
5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ (с последующими изменениями)
6. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ (с последующими изменениями).
7. Федеральный закон «О тарифной ставке (окладе) первого разряда ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» от 25.10.2001 г. № 139-ФЗ.
8. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ (с последующими изменениями).
9. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ (с последующими изменениями).
10. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. № 2490-1 (с последующими изменениями).
11. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (с последующими изменениями).
12. Федеральный закон «Об объединении работодателей» от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями).

Научная и учебная литература

1. Орловский Ю.П. ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2019. - 285 с
2. Орловский Ю.П. ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2019. - 506 с
3. Трудовое право. Гейхман В.Л. - М.: «ЮРАЙТ». 2014 -548 с.
4. Трудовое право России. Буянова М.О. М.: Проспект, 2009. - 240 с.

5. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. 608 с.
6. Потапова, А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. - Москва: Проспект, 2016. - 149 с.
7. Лебедев, В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. – М.: Норма: Инфра-М, 2015. - 463 с.
8. Гребенщиков, А.В. Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / [А. В. Гребенщиков и др.]. – М.: Норма: Инфра-М, 2015. - 607 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: М.: ИНФРА-М, 2004 г.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2004 г.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. 2-ое изд. М.: Норма, 2004 г.
13. Постатейный научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Рук. авт. коллектива проф. В.В. Куликов. М.: Агентство (ЗАО) «Библиотечка «Российской газеты», 2002 г.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. М.: КНОРУС, 2002 г.
15. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, Гусов К.Н., Толкунова В.Н 2005 г.
16. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. М.: МЦФЭР, 2004 г.
17. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2003 г.
18. Трудовое право: Учебное пособие / Под ред. А.В. Стремоухова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 г.
19. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002 г.
20. Трудовое право: Учебник для бакалавров: в 2 х.т, Т1. Часть общая. Под ред. Е.М.Офман, Э.Л. Лещина. М.: Прометей 2017г.
21. Трудовое право: Учебник для бакалавров: в 2 х.т, Т2. Часть общая. Под ред. Е.М.Офман, Э.Л. Лещина. М.: Прометей 2017г.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	Введение	3
Лекция 1.	Основные начала трудового законодательства.....	5
Лекция 2.	Источники трудового права.....	12
Лекция 3.	Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений.....	20
Лекция 4.	Социальное партнерство.....	28
Лекция 5.	Коллективный договор и соглашения.....	35
Лекция 6.	Понятие и заключение трудового договора.....	42
Лекция 7.	Изменение и прекращение трудового договора.....	55
Лекция 8.	Понятие и режим рабочего времени.....	66
Лекция 9.	Понятие и виды времени отдыха.....	73
Лекция 10.	Правовое регулирование труда и занятости населения...	83
Лекция 11.	Заработная плата.....	93
Лекция 12.	Правила внутреннего трудового распорядка.....	104
Лекция 13.	Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.....	125
Лекция 14.	Материальная ответственность сторон трудового договора.....	138
Лекция 15.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	147
Лекция 16.	Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.....	161
Лекция 17	Особенности регулирования труда лиц, работающих на сезонных работах и работающих вахтовым методом....	168
Лекция 18.	Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	174
	Список рекомендуемой литературы.....	190