

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Г.Г. Пашкова

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2018

УДК 349.2(075)

ББК 67.405я73

П22

Пашкова Г.Г.
П22 Трудовое право : учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. – 258 с.

ISBN 978-5-94621-695-1

Учебное пособие подготовлено с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» и учебной программы дисциплины.

Издание содержит теоретический и практический разделы по основным темам курса трудового права, контрольные вопросы и задачи для подготовки к семинарским занятиям, примерные темы для написания курсовых работ и другие методические материалы. Изложенный материал основан на действующем трудовом законодательстве с учетом всех его изменений.

Для студентов всех форм обучения, а также преподавателей, практических работников и граждан, интересующихся состоянием правового регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

УДК 349.2(075)

ББК 67.405я73

Рецензенты:

И.Б. Калинин, кандидат юридических наук, доцент;

Н.В. Демидов, кандидат юридических наук, доцент

ISBN 978-5-94621-695-1

© Пашкова Г.Г., 2018

© Томский государственный университет, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	5
<i>Общая часть трудового права</i>	5
Тема 1. Предмет, метод, система и функции трудового права ...	5
Тема 2. Трудовое отношение	13
Тема 3. Принципы, источники трудового права	17
Тема 4. Субъекты трудового права	24
<i>Особенная часть трудового права</i>	29
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	29
Тема 6. Коллективные трудовые споры	40
Тема 7. Заключение и изменение трудового договора	50
Тема 8. Рабочее время	70
Тема 9. Время отдыха	78
Тема 10. Нормирование и оплата труда	85
Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда	104
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	111
Тема 13. Охрана труда	122
Тема 14. Прекращение трудового правоотношения	135
Тема 15. Защита трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права	154
Тема 16. Индивидуальные трудовые споры	160
<i>Нормативный и вспомогательный материал</i>	178
2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	190
2.1. Методические указания для подготовки к семинарским занятиям	190
2.2. Планы семинарских занятий, задачи	192
2.3. Примерные темы для написания курсовых работ	249
2.4. Контрольные вопросы для подготовки к зачету и экзамену	251

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовое право – одна из ведущих отраслей российского права, имеющая очень важное значение в профессиональной подготовке юристов. Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к ряду профессиональных, базовых, основополагающих курсов, предусмотренных государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению 40.03.01 «Юриспруденция».

Действующее трудовое законодательство требует от специалиста в сфере юриспруденции глубокого знания теоретических основ трудового права, владения специальными приемами работы с нормативным материалом, умения анализировать многочисленные и разнообразные источники трудового права.

Для изучения и понимания материала дисциплины обучающийся должен знать теорию государства и права, конституционное право РФ, общую часть гражданского права, административное право, гражданское процессуальное право.

Подготовка юристов в области трудового права предполагает понятное и доступное для обучающихся изложение учебного материала, одновременно не умаляет значения фундаментального обоснования основных понятий и категорий, которыми оперирует наука трудового права, а также уяснения закономерностей построения системы его норм.

Учебное пособие состоит из двух разделов – теоретического и практического, построенных в соответствии с рабочей программой дисциплины и включающих конспекты лекций по курсу «Трудовое право», планов семинарских занятий, задач и других методических материалов.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Общая часть трудового права

Тема 1. Предмет, метод, система и функции трудового права

Трудовое право – это важнейшая отрасль российского права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие, непосредственно с ними связанные, производные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Это вид социальных правил, система социально-трудовых норм, установленных, санкционированных и обеспеченных государством либо работодателем и являющихся регулятором социально-трудовых отношений.

Трудовое право можно рассматривать в нескольких аспектах:

1. Трудовое право как наука – система теоретических взглядов, представлений, идей, возникающих в отношении предмета, метода, принципов, а также системы иных норм этой отрасли.

2. Как учебная дисциплина – совокупность логически и последовательно связанных между собой тем и разделов курса, которые необходимы для получения более полного представления о трудовом праве.

3. Как система правовых норм, связанных между собой предметами и функциональными характеристиками.

Труд является в современном обществе категорией социальной, экономической, а также политической. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека.

Труд – целенаправленная деятельность человека, реализующего его *физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства.*

Говоря о правовом регулировании труда, имеем в виду регулирование отношений по труду, т.е. поведения людей в этих отношениях, а не труда как процесса деятельности.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т.е. на любом производстве. Всякий совместный труд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия в средства труда. Организация труда имеет две стороны: техническую и общественную (социальную).

Техническая организация труда – это, во-первых, связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом; во-вторых, отражение отношения человека к природе, степень воздействия на нее при использовании ее в трудовой деятельности. Техническая организация труда правом не регулируется, для нее существуют технические инструкции, правила.

Обе названные стороны общественной организации труда находятся в тесной связи и во взаимодействии, влияя друг на друга.

Общественная организация труда – существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда. Общественная организация труда – исторически определенная его организация в каждом обществе, в общественном производстве.

Труд можно классифицировать по различным основаниям: а) по форме собственности на средства производства: единоличный труд, кооперативный (коллективный) труд; труд работающих собственников; б) исходя из качественной характеристики труда: квалифицированный (сложный) и неквалифицированный (простой); в) по признаку профессиональному; г) по субъективным характеристикам работника (труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов).

Особое значение имеет деление труда на самостоятельный и наемный труд. Самостоятельный труд осуществляется его субъектом в условиях личной независимости, не требует вступления во взаимоотношения с кем-либо по поводу условий и порядка его применения. В этом смысле он и не может быть объектом отношений, способных подвергаться внешнему правовому регулированию, в частности, со стороны норм трудового права. Самостоятельный труд – это деятельность, при которой нет состава трудового отношения и отсутствует совместный (коллективный) процесс труда (например, индивидуальный предприниматель одновременно собственник средств и орудий труда, организатор производства и лицо, осуществляющее процесс трудовой деятельности). Напротив, несамостоятельный труд является организационно-управляемым, осуществляется в условиях зависимости работника от работодателя. Трудовое право интересуется прежде всего несамостоятельным, наемным трудом.

В предмет трудового права входят также отношения, которые непосредственно связаны с трудовыми – предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них:

1) отношения по организации труда и управлению трудом; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

2) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

3) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

4) отношения материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

5) отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства;

6) отношения по разрешению трудовых споров.

Предшествующие трудовым – отношения по трудоустройству у данного работодателя, а также по разрешению споров, возникающих при трудоустройстве.

Сопутствующие трудовым – отношения социального партнерства, надзора и контроля, по организации и управлению трудом, профессиональной подготовке, материальной ответственности.

Вытекающие из трудовых – отношения по спорам, вытекающим из незаконного увольнения, а также в отдельных случаях споры по материальной ответственности бывшего работника, возникшей в период существования трудовых правоотношений.

Сфера действия трудового права. Общественные отношения, составляющие собственный предмет трудового права, как правило, полностью регулируются нормами трудового законодательства, но в то же время параллельно может возникнуть необходимость в использовании норм иной отраслевой природы, преследующих конкретные цели. Речь идет о возможности субсидиарного или дополнительного применения норм трудового права к трудовым отношениям, одновременно подпадающим под действие иной правовой отрасли, когда это обусловлено их характером или волей законодателя. *Субсидиарность* в трудовом праве имеет *биполярный характер*: с одной стороны, оно заимствует необходимые ему нормы у смежных отраслей права, с другой – предоставляет свои нормы для использования в смежных отраслях. Применение норм трудового права в субсидиарном порядке расширяет не предмет правового регулирования, а сферу его действия.

Кумулятивное (разрешенное) применение норм трудового права означает, что иногда нормы трудового права применяются только в том случае, когда это разрешено нормой другой отрасли права.

Метод трудового права представляет собой комплекс специфических приемов и способов, позволяющих урегулировать трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения, который включает в себя следующие положения:

- 1) сочетание императивного и диспозитивного регулирования;
- 2) сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда;
- 3) равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- 4) представительство интересов работников посредством профсоюзов;
- 5) договорный характер труда;
- 6) специфический способ защиты трудовых прав работников.

Цели и задачи трудового законодательства определены в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации. Цели – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Государство устанавливает гарантии как для всех работников (при приеме на работу, переводах, оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в особой социальной защите (женщины, работники моложе 18 лет, инвалиды), определяет процедуру согласования интересов участников трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Основными задачами 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.

Функции трудового права (от лат. *functio* – исполнение, выполнение, компетенция). Функция – это внешнее проявление свойств какого-либо субъекта в определенной системе отношений, в том числе в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

Различают общесоциальные и собственно юридические функции. К первым можно отнести: экономическую (производственную), политическую, воспитательную (идеологическую), социальную (защитную). К собственно юридическим относятся регулятивная и охранительная функции.

Среди общесоциальных функций как основные выделяют экономическую и социальную.

Экономическая (производственная) функция трудового права выражается в его воздействии на ту группу отношений, которые связаны с обеспечением эффективного функционирования рынка труда и реализацией интересов работодателей к повышению конкурентоспособности труда и производства (рост производительности труда, его количества и качества, укрепление дисциплины и т.п.).

Реализация этой функции производится путем: а) обеспечения равенства и свободы труда в соответствующем сегменте рыночной

экономики; б) закрепления в нормах трудового права материальных стимулов труда работников к повышению эффективности производства; в) предоставления работодателю полномочий в области осуществления принадлежащей ему локально-нормативной, правоприменительной и директивной власти по организации и управлению трудом работников.

Защитная, или социальная, функция выражается в воздействии на ту группу отношений, которые связаны с установлением гарантий трудовых прав и свобод, созданием благоприятных условий труда, поддержкой на рынке труда лиц с пониженной конкурентоспособностью в труде и с защитой здоровья работников, интересов в улучшении условий труда, повышении заработной платы, участии в решении социальных вопросов производства и распределении прибыли и т.п.

В процессе реализации социальной функции трудовое право призвано: а) создать равные стартовые возможности для осуществления своих способностей к труду различными людьми и установить юридические гарантии реализации ими своих социально-экономических прав без какой-либо дискриминации; б) способствовать созданию условий для всестороннего и гармоничного развития личности работника (повышение квалификации, льготы при обучении, право на отдых и т.п.); в) обеспечить социально-экономическое партнерство участников процесса труда.

Каждая отрасль права представляет собой сложную систему, т.е. совокупность взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимодействующих частей. ***Система трудового права*** – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подынституты). В свою очередь, правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права – Общей и Особенной. В науке трудового права выделяют и Специальную часть.

В Общую часть трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию всех работников в целом, а именно:

а) правовые нормы, определяющие предмет, задачи, сферу действия трудового права; б) порядок установления правовых норм в области труда; в) содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правосубъектность их участников, а также основные принципы правового регулирования труда работников; г) нормы, закрепляющие право работников на участие в управлении организацией и основные формы такого участия через представительные органы, прежде всего через профсоюзы; д) нормы о социальном партнерстве в сфере труда, порядке ведения коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений.

Особенная часть трудового права значительно шире Общей части. Институты трудового права регулируют в рамках предмета данной отрасли отдельные виды общественных отношений либо отдельные элементы (стороны) единого сложного трудового отношения.

Специальная часть трудового права направлена на регламентацию таких исключений из трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, которые не могут быть охвачены нормами Особенной части. Статья 251 ТК РФ: особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Главный критерий здесь – технологический процесс и способы осуществления труда, а также его виды. Это регулирование труда в особых условиях, особенности интеллектуального и физического труда, отражение технологии производства.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Система трудового права объективируется в системе трудового законодательства. Эти системы соотносятся как содержание и форма. Система трудового законодательства – это строение нормативно-правовых актов, которые входят в состав трудового законодательства (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы о труде, законы субъектов РФ о труде).

Система трудового права содержит только «чисто» правовые нормы, а система трудового законодательства, помимо норматив-

ных актов о труде, еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих актов и их практическое значение. Наряду с системами трудового права и трудового законодательства существует и система науки трудового права. Трудовое право как самостоятельная отрасль права и служит предметом изучения науки трудового права. Указанная цель достигается путем разработки наукой права совокупности определенных правовых взглядов, выводов и суждений.

Трудовое право – самостоятельная отрасль российского права, тесно взаимодействующая с другими отраслями, такими как конституционное, гражданское, административное, право социального обеспечения и др.

Соотношение трудового права с конституционным правом – конституционное право выступает основополагающим для трудового. Оно устанавливает право на труд, отдых, закрепляет, что труд свободен, и др. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции. Однако конституционные нормы находят свою конкретизацию в нормах трудового права.

Трудовые отношения близко примыкают к *гражданским отношениям*, поскольку оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами и носят возмездный характер. Однако они отличаются по предмету договора: предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предмет гражданских отношений – вещественный результат труда.

Смежная область регулирования отношений трудовым правом и *административным правом* – деятельность государственных и иных служащих. В процессе своей деятельности они выполняют организующие функции или обеспечивают их выполнение. Поэтому деятельность служащего регулируется административным правом. Отношения служащего с органом (руководителем, бухгалтерией и т.п.) по поводу своего труда (нормирование, оплата и т.д.) к управлению не относятся и регулируются поэтому нормами трудового права.

Взаимосвязь трудового и административного права проявляется, во-первых, в том, что некоторые административные правона-

рушения и принятые компетентными органами в связи с этим меры и решения могут служить основанием для изменения и прекращения трудовых отношений; во-вторых, в том, что некоторые отрицательные последствия неправомерных действий или бездействия субъектов трудовых правоотношений и часть иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены не только в Трудовом кодексе РФ, но и в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

Трудовое право соприкасается и с *правом социального обеспечения*. Специфика единства и отличия трудового права от права социального обеспечения во многом объясняются историей «отпочкования» права социального обеспечения от трудового права. Право социального обеспечения – право на обеспечение нетрудоспособных, нуждающихся граждан на социальную поддержку семей с детьми. Трудовое право и право социального обеспечения различаются по объектам, субъектам правоотношений. Объект трудовых отношений – сам процесс труда, объект отношений по социальному обеспечению – материальное благо (пенсии, пособия, льготы, компенсации).

Для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Виды социального обеспечения и размеры пенсий, пособий не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон, так как социальное обеспечение осуществляется только на основании законодательства и изменяется в соответствии с законом. Однако нередко право на получение мер социальной поддержки, видов социального обеспечения зависит от трудового вклада гражданина, наличия у него трудового стажа.

Тема 2. Трудовое отношение

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в

соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Отличительные признаки трудового правоотношения:

- 1) личный характер (способность к труду работник может реализовать только лично);
- 2) возмездный характер (оплата труда);
- 3) организационный характер (труд работника – объект организации и управления со стороны работодателя);
- 4) длящийся характер (правовая связь не исчерпывается с исполнением сторонами взаимных прав и обязанностей);
- 5) сложный (взаимный) характер (предполагает наличие корреспондирующих прав и обязанностей у каждой стороны).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- 1) избрания на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

5) судебного решения о заключении трудового договора;

6) признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

1) лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения;

2) судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. Представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое наделено полномочиями по найму работников.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Формальное условие трудовой правосубъектности работника – факт достижения определенного возраста (16 лет, а в случаях, предусмотренных ст. 63 ТК РФ, лица, не достигшие этого возраста). Различают общую и специальную правосубъектность работника. Специальная означает, что лицо имеет определенную специфику в своей способности к правообладанию либо к совершению юридически значимых действий или в своей деликтоспособности (несовершеннолетние работники, иностранные граждане, государственные служащие).

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Можно выделить элементы правосубъектности работодателя. Это способность: а) предоставить работу; б) оплатить труд работника; в) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом (деликтоспособность).

В соответствии со ст. 20 ТК РФ выделяют три вида работодателей:

- 1) работодатель – юридическое лицо (организация);
- 2) работодатели – физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 3) работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, использующее чужой труд в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами; иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с законодательством о труде.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности его сторон (работника и работодателя), причем они носят *относительный* характер, т.е. праву работника соответствует обязанность работодателя, и наоборот. С точки зрения своего содержания трудовые правоотношения являются сложными – содержание трудового правоотношения предполагает наличие комплекса субъективных прав и юридических обязанностей у каждой стороны, как у работодателя, так и у работника. Права и обязанности работников и работодателей регламентированы ст. 21, 22 ТК РФ.

Тема 3. Принципы, источники трудового права

Под правовыми принципами понимаются руководящие начала, отражающие единство, содержание и направление развития данной системы права либо ее отдельных отраслей или институтов. Принципы обязательно проявляют себя в нормах права, а нормы права не могут не соответствовать правовым принципам.

Перечень фундаментальных принципов правового регулирования труда был разработан Международной организацией труда и закреплен в принятой 18 июня 1998 г. на сессии МОТ Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. В состав этого перечня вошли следующие принципы: а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) действительное запрещение детского труда; г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

В Конституции РФ также провозглашены принципы правового регулирования труда.

Принципы трудового права – это основополагающие идеи, нашедшие закрепление в законодательстве о труде, определяющие сущность, основные черты, внутреннее единство и развитие трудового права.

Принципы трудового права имеют несколько классификаций с точки зрения и научного анализа, и прикладного. С точки зрения формальной определенности можно разделить все принципы на две группы: поименованные – содержатся в законодательных актах (ст. 2 ТК РФ и другие законы); непоименованные – непосредственно в законе не формулируются, но вытекают из системного толкования различных норм трудового права.

По сфере действия принципы делятся: а) на *общеправовые* – свойственные всем отраслям права (гуманизм, социальная справедливость, законность, принцип равенства перед законом); б) *межотраслевые* – свойственные нескольким отраслям права (охрана здоровья, социальное обеспечения, защита и охрана материнства и детства, принцип неприкосновенности и защиты частной собственности); в) *отраслевые* – отражающие специфику отрасли права; г) *внутриотраслевые* – свойственные отдельным институтам отрасли права.

Свои принципы имеют такие подотрасли, как коллективное трудовое право и индивидуальное трудовое право. В индивидуальном трудовом праве также имеют свои принципы некоторые институты: институт заработной платы, институт охраны труда, институт дисциплины труда, институт индивидуальных трудовых споров.

Статья 2 ТК РФ формулирует основные отраслевые принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Все отраслевые принципы можно подразделить на несколько групп:

1. *Принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости* (свобода труда и распоряжения своими способностями к труду; выбора рода деятельности и профессии; принцип запрещения дискриминации в сфере труда; принцип запрещения принудительного труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; равенство прав и возможностей работников).

2. *Принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников* (обеспечение права работников на участие в управлении организацией; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; сочетание нормативного и договорного в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений).

3. *Принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников в сфере деятельности работодателя* (обеспечение равенства возможностей работников в отношении карьерного роста и повышения квалификации; обеспечение права каждого работника на своевременную выплату справедливой заработной платы; соблюдение сторонами условий трудового договора; обязанность работника соблюдать дисциплину труда; обязанность сторон бережно относиться к имущественным правам контрагента).

4. *Принципы, отражающие основные направления политики государства в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников* (право работника на обеспечение сохранения его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности; право на обязательное социальное страхование; право работников на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав и интересов; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке).

Мировой практике известны четыре вида юридических **источников права**: обычай, судебный прецедент, нормативный правовой акт и нормативный договор.

Правотворчество в сфере труда проявляется в следующих формах:

- 1) законодательная деятельность;
- 2) правотворческая деятельность государственных органов;
- 3) нормотворческая деятельность субъектов РФ;
- 4) локальное нормотворчество организаций, работодателей – физических лиц.

В общей теории права есть два подхода к определению термина «источник права»:

1. Источник права в материальном смысле – система социальных, политических, экономических, культурных и исторических предпосылок возникновения и развития данной правовой отрасли. В этом смысле источник раскрывает исторические, прежде всего моменты, связанные с возникновением этой отрасли. Это в большей степени экономическая, социально-политическая категория. Трудовое право возникло из гражданского права, но не по воле государства, а в силу объективных причин.

2. В чисто юридическом смысле, с формальной точки зрения источники права рассматриваются как внешнее выражение нормативного предписания, имеющее определенную юридическую форму. Для нашей правовой системы характерна форма нормативно-правового акта.

В ст. 5 ТК РФ определены виды нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения. Отдельно в ст. 8 ТК РФ говорится о локальных нормативных правовых актах. Это разновидность источников трудового права, которая регламентирует трудовые и связанные с ними отношения в пределах конкретного работодателя в объеме, который допускается или санкционируется законодателем.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а также локальные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Локальные акты можно классифицировать по различным основаниям:

1) *по предмету действия*:

а) акты, определяющие правила поведения в рамках производственной деятельности работодателя (правила внутреннего трудового распорядка, акты относительно режимов рабочего времени);

б) акты, определяющие количество труда и устанавливающие нормы технологического процесса (акты о нормах (нормировании) труда, акты с нормами о технологическом процессе);

в) акты, связанные с оплатой или вознаграждением за труд;

г) акты, определяющие реализацию права работника на отдых (график отпусков);

2) *по порядку принятия:*

- а) принятые работодателем единолично;
- б) принятые с учетом мнения представительного органа;
- в) принятые по согласованию с представительным органом;
- г) принятые одновременно с коллективным договором в качестве приложения к нему в порядке коллективных переговоров.

Нормы трудового права любого вида нормативных правовых актов не должны противоречить ТК РФ, Конституции РФ, международным правовым актам, принятым МОТ, ООН, международным договорам и соглашениям.

Нормативные договоры – международные акты ООН и МОТ. Условия действия конвенций – их ратификация. В каждой конвенции есть рекомендации, к ним, в частности, относятся конвенции «О защите от дискриминации», «О принудительном труде», «О защите заработной платы». Их особенность заключается в том, что они принимаются на сессии МОТ, а сессия – это выражение партнерства трех субъектов: представителей государства, представителей работодателя и представителей профсоюзов («трипартизм»).

Помимо этих актов, к нормативным договорам относятся соглашения СНГ, связанные с признанием ранее приобретенных прав СССР.

К нормативным договорам относятся и специфические акты, не характерные для других отраслей. Например, коллективные соглашения – трех- или двухсторонние правовые акты, где от каждой стороны представлена множественность лиц, связанных единством интересов.

Коллективные договоры и соглашения:

- 1) восполняют пробелы в законодательстве либо конкретизируют нормы закона;
- 2) являются одной из форм реализации социально-партнерских отношений работников и работодателей;
- 3) содержат нормы права, которые в необходимых случаях обеспечиваются принудительной силой государства;
- 4) сочетают публичные и частные интересы;
- 5) не могут изменяться или прекращаться по усмотрению одной из сторон, если иное не предусмотрено в самом договоре или законе.

Нормативный договор отличается от индивидуального тем, что он рассчитан на неоднократное применение и относительно неопределенное число лиц.

Кроме классификации по юридической силе источники можно также классифицировать по другим основаниям:

- 1) принципы действия в пространстве;
- 2) порядок принятия;
- 3) сроки действия;
- 4) принцип действия во времени;
- 5) круг лиц.

Обратная сила закона (ретроактивность) – распространение действия норм данного закона на действия, события, возникшие до его вступления в юридическую силу. В юридической науке и практике существует общее правило: закон обратной силы не имеет. Однако в нем имеются и исключения: закон, отменяющий и смягчающий юридическую ответственность, имеет обратную силу.

Переживание закона (ультраактивность) – продолжение действия норм закона после его отмены. Возможно тогда, когда новый закон продлевает на определенный период действие норм старого закона.

Функции судебной практики в регулировании социально-трудовых отношений: 1) обобщение судебной практики на уровне Верховного Суда РФ способствует совершенствованию действующего законодательства о труде; 2) постановления Пленума ВС РФ обязательны для судебных органов; 3) в случае трудового спора и его разрешения в судебном порядке будет учитываться мнение Верховного Суда РФ.

Роль постановлений Конституционного Суда РФ – в случае признания им нормы, противоречащей Конституции РФ, она утрачивает юридическую силу (должны быть внесены изменения в законодательство).

Особенности системы источников трудового права проявляются в следующем:

- 1) участие профсоюзов в разработке, принятии и применении нормативных правовых актов о труде;

2) наличие особой группы подзаконных нормативных актов, исходящих от специализированного функционального органа управления (Минтруд);

3) значительный массив локальных нормативных актов, действующих в организациях;

4) дифференциация нормативных источников трудового права на общие и специальные (единство и дифференциация трудового права);

5) наличие актов уже несуществующего государства – СССР;

6) наличие в структуре российского трудового права международных правовых актов (стандарты МОТ).

Единство заключается в установлении государством единых правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от форм собственности и форм организации. Единство характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам. Дифференциация заключается в особом правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников, повышающем общий уровень трудовых прав, свобод и гарантий.

Такие особенности обуславливаются как объективными факторами (условия труда), так и субъективными (личность работника). К ним относятся: а) характер и особенности производства; б) физиологические особенности организма, материнская функция по воспитанию детей; в) половозрастная особенность работников; г) квалификационные и иные особенности работников; д) месторасположение организаций (климатические условия).

Дифференциация проводится специальными нормами права с отступлением от единых норм.

Специальные нормы по своему содержанию подразделяются на три вида: а) нормы-дополнения (устанавливают дополнительные гарантии или льготы – увольнение несовершеннолетних с согласия инспекции труда); б) нормы-изъятия (запрещение увольнения беременных женщин, кроме ликвидации организации); в) нормы-приспособления (увольнение без отработки при поступлении в учебное заведение).

Тема 4. Субъекты трудового права

Субъекты трудового права – участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Все субъекты трудового права обладают определенным *правовым статусом* (правовым положением) в сфере труда. В содержание правового статуса субъекта трудового права входят следующие элементы: а) трудовая правосубъектность (правоспособность, дееспособность, деликтоспособность); б) основные (статутные) трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии (общие и специальные) осуществления трудовых прав и обеспечения исполнения трудовых обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

По степени значимости можно выделить две группы субъектов трудового права: 1) основные (работники и работодатели); 2) вспомогательные (участники непосредственно связанных с трудовыми отношений: профсоюзные органы или иные выборные органы работников; органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде; органы по разрешению трудовых споров).

В основе возникновения трудовой правосубъектности физического лица лежит его *способность к труду* – система интеллектуальных и волевых факторов, которая обеспечивает человеку возможность осознавать смысл осуществляемых им действий (интеллектуальный момент) и руководить ими (волевой момент). Способность к труду, являясь *материальным условием правосубъектности*, неотчуждаема от человека. В соответствии с Конституцией РФ право на свободное распоряжение своими способностями к труду принадлежит обладателям этих способностей.

Важнейшим элементом правового положения субъектов трудового права являются *статутные (основные) права и обязанности*. Они составляют основу правового статуса юридического либо физического лица, участвующего в трудовых правоотношениях, являются исходными и неотчуждаемыми. *Статутные права* закреплены Конституцией РФ и законами. Многие права в сфере труда

признаются международным сообществом основными правами человека.

Статутные права составляют основу комплекса субъективных, т.е. принадлежащих субъекту права, прав и обязанностей. *Субъективные права* могут устанавливаться не только законом и иными нормативными правовыми актами, но и соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами управления – приказами и распоряжениями руководителя организации. Реализуя социальную (защитную) функцию, трудовое право создает систему гарантий осуществления предоставленных им прав.

Юридические гарантии – это установленные законами, иными нормативными правовыми актами организационно-правовые средства реального осуществления субъективных прав. Гарантии – это механизмы реализации установленных прав. Характерным примером гарантий реализации права равенства в сфере труда и защиты от дискриминации является ст. 64 ТК РФ, запрещающая необоснованный отказ в приеме на работу. Для профсоюзов установлены специальные гарантии, обеспечивающие их образование и деятельность по защите прав и законных интересов работников.

К ним относятся: запрещение вмешательства в деятельность профсоюзов, неприкосновенность их имущества, независимость их финансовой деятельности.

Важным элементом правового статуса субъекта трудового права является *ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей*, т.е. обязанность претерпеть неблагоприятные последствия в связи с совершением правонарушения. В трудовом праве выделяют дисциплинарную и материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

В зависимости от характера прав и обязанностей можно говорить об общем и специальном правовых статусах. *Общий правовой статус* характеризует положение всех субъектов права одного вида, например правовой статус работодателя как участника общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, т.е. всех работодателей. *Специальный правовой статус (модус)* отра-

жает особенности того или иного подвида субъектов трудового права (например, несовершеннолетних работников, работодателей – физических лиц, религиозных организаций).

Работодатель – изначально это наниматель, затем это работодатель, и наконец это бывший работодатель. *Трудовая правосубъектность работодателя* базируется на его способности *предоставить работу и оплатить труд работников*. Это *материальные предпосылки правосубъектности*. Ее *формальные (юридические) условия* сводятся к моменту государственной регистрации либо к достижению совершеннолетия и наличию гражданско-правовой дееспособности. Правовое положение работодателя характеризуется наличием у него *нормативной власти* (т.е. права принимать локальные нормативные акты); *административно-диспозитивной власти* (т.е. права давать обязательные для исполнения указания по поводу выполнения трудовых обязанностей, осуществления труда); *дисциплинарной власти* (т.е. права применять поощрения к работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности, меры дисциплинарной ответственности по отношению к лицам, совершившим дисциплинарный проступок). В установленных законом пределах работодатель самостоятельно применяет и меры материальной ответственности.

В ст. 20 ТК РФ определены виды работодателей. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для того чтобы вступить в трудовое правоотношение и стать **работником**, гражданин должен обладать *трудовой правосубъектностью* – признаваемой государством способностью иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Правосубъектность является предпосылкой участия работника в трудовом правоотношении, обладания конкретными правами и обязанностями. *Материальной предпосылкой является наличие у него способности к труду.*

Формальным (юридическим) условием приобретения трудовой правосубъектности является достижение лицом определенного возраста. По общему правилу она наступает по достижении 16 лет. Однако в некоторых случаях трудовой договор может заключаться и 15-летними подростками (ст. 63 ТК).

Наряду с *общей трудовой правосубъектностью* выделяют *специальную*, которая характеризует возможность лица вступать в трудовое отношение по выполнению конкретных видов труда или профессиональной деятельности.

Специальная трудовая правосубъектность проявляется в обладании дополнительными навыками (образование, специальная подготовка, профессиональный опыт) и (или) физическими (возраст, состояние здоровья, отсутствие конкретных заболеваний), социальными (российское гражданство, отсутствие судимости) признаками, наличие которых признается законодателем обязательным для выполнения определенного вида трудовой (профессиональной) деятельности.

Наряду со специальной можно выделить *ограниченную правосубъектность*, которая свидетельствует об ограничении объема возможностей субъекта обладать правами и приобретать права и обязанности своими действиями. Например, иностранный гражданин, который желает работать в Российской Федерации, как правило, должен получить разрешение на работу. Одновременно организация-работодатель получает разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

В основе создания *профсоюзов*, объединений профсоюзов и объединений работодателей лежит право и *принцип свободы объединения*. Право на объединение (свобода объединения) является одним из *основополагающих, фундаментальных прав*, признаваемых большинством международных документов в области прав человека.

Деятельность профсоюзных организаций и их структурных подразделений подчинена целям их создания, связана с представительством и защитой социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, с системой социального партнерства. Работники и работодатели как стороны социального партнерства сами могут устанавливать формы и способы своего взаимодействия. Право

вступления в профсоюз, право создавать профсоюз, выходить из него имеет каждый, достигший возраста 14 лет, ведущий трудовую (профессиональную) деятельность.

Профессиональные союзы образуются на двух принципах: территориальном и отраслевом.

Особенность *правового статуса профсоюза* заключается в том, что он считается созданным и имеет право действовать, в том числе представлять интересы работников, вести коллективные переговоры, осуществлять другие права и обязанности вне зависимости от регистрации в качестве юридического лица. Законодательством установлен уведомительный порядок государственной регистрации профсоюзов.

Отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями, первичными профсоюзными организациями в суд.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны, не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 5 Закона о профсоюзах).

Приостановка или запрещение деятельности профсоюза в административном порядке по решению каких-либо органов не допускаются. Деятельность профсоюза может быть приостановлена на срок до шести месяцев либо запрещена решением Верховного Суда РФ или соответствующего суда субъекта РФ по заявлению Генерального прокурора РФ, прокурора соответствующего субъекта РФ только в случае, если она противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам.

Не допускается дискриминация в связи с осуществлением профсоюзной деятельности.

К числу основных прав профсоюзов можно отнести следующие:

1. Защитные права, связанные с обеспечением интересов членов профсоюзов.

2. Представительные права – право представлять интересы как индивидуальные, так и коллективные.

3. Имущественные права – профсоюзы, имеющие статус юридического лица, могут иметь в собственности различное имущество.

4. Информационные права – право на получение информации от работодателя об условиях труда, а также право на издание своих средств массовой информации.

5. Организационные права – возможность определять свою структуру и правила поведения.

По юридической силе:

1. Согласительные права – ни одно решение без согласия профсоюза не имеет силы.

2. Учет мнения профсоюза.

3. Право на участие в управлении производством.

4. Право на участие в обсуждении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений.

В зависимости от степени влияния профсоюзов на принимаемые решения выделяют права, в рамках которых профсоюзы участвуют в принятии решений с правом совещательного голоса, имеют право согласовывать решения, либо решения принимаются совместно с профсоюзом.

Под гарантиями в ТК РФ понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных прав (ст. 164 ТК РФ).

Особенная часть трудового права

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

Коллективное трудовое право – это наименование блока правовых норм отрасли трудового права, которые регламентируют тесно связанные с трудовыми отношениями социального партнерства

ства. Это система правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения.

С юридической точки зрения можно сказать, что это правовая форма выражения отношений социального партнерства, сотрудничества работников, работодателей, а также государственных и муниципальных органов. Это предложенная законодателем модель взаимоотношений, правовая форма.

Субъектами коллективного трудового права могут быть объединения лиц, организаций, статус которых закреплен в нормах трудового права, т.е. они должны быть и субъектами трудового права. Прежде всего необходимо разграничивать в рамках субъектов: стороны и участников. Сторонами выступают те, кто имеет непосредственный субъективный интерес в осуществлении взаимодействия и регулировании отношений таким образом. Таковыми выступают работники и работодатель (если речь идет о локальном уровне) и работодатели (если речь идет о более высоких уровнях социального партнерства).

Участник социального партнерства тоже субъект, но который, как правило, не имеет субъективного интереса, а осуществляет публичные функции, и деятельность его направлена на содействие сторонам в достижении согласия и компромисса. Это органы государственной или муниципальной власти. Они принимают участие в отношениях на уровне РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, федеральных округов, а также на уровнях профессий и отраслей. Их участие обусловлено необходимостью предотвращения конфликтов и урегулирования возможных разногласий в ходе переговоров.

В зависимости от уровня социального партнерства участниками могут быть: на федеральном уровне – представители правительства, уполномоченного министерства или отраслевого министерства; на межрегиональном уровне – органы государственного управления на территории нескольких субъектов; на региональном уровне – орган государственного управления в сфере труда этого субъекта; на территориальном уровне – орган управления в рамках местного самоуправления. По существу они выполняют функции

арбитров. Кроме того, их функции включают и контроль как юридический, так и социальный.

Помимо сторон и участников, необходимо выделять органы социального партнерства. Это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые образуются из сторон и участников. Задачи комиссий состоят в том, чтобы совместно разработать проекты актов социального партнерства, а также осуществлять контроль за их выполнением. Они могут быть временными и постоянными. На федеральном уровне действует российская трехсторонняя комиссия, включающая общероссийские объединения профсоюзов, работодателей и представителей Правительства РФ.

На уровне субъектов Федерации, а также на территориальном уровне могут работать специальные комиссии, деятельность которых должна определяться законами субъектов Федерации. Если речь идет об отраслевом уровне, то всегда в состав комиссии включается представитель отраслевого органа управления, и эти комиссии могут также иметь постоянный характер. Комиссия создается и на локальном уровне, но без участия представителей государства. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются по решению сторон социального партнерства.

Каждая из сторон, образовавших комиссию, направляет в ее состав равное количество своих представителей. К числу основных задач комиссии относятся: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ; содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне; проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики. Комиссия имеет права: проводить консультации с федеральными органами государственной власти по вопросам, связан-

ным с разработкой и реализацией социально-экономической политики; разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений; осуществлять контроль за выполнением своих решений и др. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.

Представителями работников как субъектов коллективного трудового права являются профсоюзы и их объединения либо иные выборные органы работников. В качестве представителей работодателей на уровне организации выступает руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) либо уполномоченные ими лица. На более высоком уровне представителями работодателей выступают их объединения.

Социальное партнерство представляет собой совокупность способов, с помощью которых работники и их представители, работодатели и их представители, органы государственной власти, органы местного самоуправления осуществляют согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Принципы социального партнерства – это основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать стороны социального партнерства.

1. Принцип равноправия сторон обеспечивается прежде всего гарантиями независимости организаций работников и работодателей.

2. Принцип уважения и учета интересов сторон.

3. Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях.

4. Принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (например, государство не может издавать законы и иные нормативные правовые акты, нарушающие права сторон социального партнерства).

5. Принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, равнозначен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнерства.

6. Принцип полномочности представителей сторон. Полномочность представителей субъектов социального партнерства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в конкретных переговорах.

7. Принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, состоит в том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе обязать представителей сторон социального партнерства провести переговоры по каким-либо определенным вопросам.

8. Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств вытекает из свободы сторон в обсуждении вопросов труда. В силу данного принципа никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые в партнерском порядке.

9. В силу принципа реальности обязательств сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить.

10. Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характеристике коллективного договора, соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения. Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

11. Осуществление контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений является одним из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнерства. Без осуществления постоянного контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение.

12. Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений вытекает из принципа обязательности выполнения коллективного договора, соглашения и обеспечивает реализацию указанного принципа.

Формы социального партнерства – это способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия сторон социального партнерства в целях согласованного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основной и наиболее распространенной формой социального партнерства выступает проведение коллективных переговоров, результатом которых является заключение коллективных договоров, соглашений. Не менее значимо проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнерства самостоятельно.

Формой социального партнерства является участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (участие в процедурах урегулирования трудовых споров, в рамках которых решение об урегулировании спора принимают представители работников и работодателей – КТС, урегулирование коллективных трудовых споров).

В Российской Федерации социальное партнерство может осуществляться на шести уровнях: 1) федеральном (Российской Федерации в целом); 2) межрегиональном (двух и более субъектов РФ); 3) региональном (субъекта РФ); 4) отраслевом (определенной сферы экономической деятельности); 5) территориальном (муниципальных образований); 6) локальном (конкретного работодателя).

Определение *коллективных переговоров* дается в Конвенции МОТ «О содействии коллективным переговорам». Под ними понимаются все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях: а) определения условий труда и занятости; и (или) б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися; и (или) в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. не существует таких вопросов в отношениях по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров. Стороны коллективных переговоров самостоятельно определяют конкретную процедуру проведения коллективных переговоров.

Универсальными участниками коллективных переговоров являются представители работников и работодателей. Инициатором начала коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон. Предложение о начале коллективных переговоров выдвигается от имени представителей работников или работодателей органом, к компетенции которого отнесено принятие соответствующего решения. Предложение о начале коллективных переговоров направляется инициатором другой стороне (сторонам) в письменной форме. Сторона, получившая указанное предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней. Вступление в переговоры осуществляется посредством назначения (выбора) лиц, участвующих в коллективных переговорах от ее имени, и направления соответствующего решения инициатору коллективных переговоров. Решение о вступлении в переговоры принимается органом, к компетенции которого отнесено принятие конкретного решения. Процедура принятия данного решения определяется соответствующими уставами и регламентами.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговоров письменного ответа от другой стороны. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Необходимо обратиться в государственную инспекцию труда или прокуратуру.

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола раз-

ногласий. Коллективные переговоры проводятся соответствующими комиссиями, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе. Перечень вопросов, являющихся предметом коллективных переговоров, определяется их участниками самостоятельно.

Участники переговоров самостоятельно определяют сроки, место и порядок их проведения. Схематично порядок можно представить следующим образом:

1) согласование организационных вопросов и обсуждение регламента;

2) определение повестки и обсуждение перечня вопросов, подлежащих обсуждению;

3) согласование вопросов, которые утверждены в перечне, обсуждение проектов, их отдельных положений, внесение поправок, дополнений в проект соглашения;

4) согласование вопросов и составление протокола разногласий;

5) принятие решения, подписание коллективного соглашения либо подписание в той части, которую согласовали, и подписание протокола разногласий либо же просто подписание протокола разногласий.

Отсутствие согласованного решения по тем или иным вопросам, являющимся предметом коллективных переговоров, оформляется протоколом разногласий.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, ТК РФ устанавливает определенные гарантии и компенсации.

Договоренности, достигнутые сторонами по итогам коллективных переговоров, оформляют в форме актов социального партнерства. В России существует два разных понятия, обозначающих правовые акты, принимаемые социальными партнерами: *коллективный договор* – акт, заключаемый на локальном уровне; *соглашение* – акт, заключаемый на уровнях выше локального

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

Заключение коллективного договора – право, но не обязанность сторон, необходимость и целесообразность его заключения могут определяться только самими сторонами. Коллективный договор может заключаться в организации или у индивидуального предпринимателя. Самостоятельные коллективные договоры могут быть также заключены в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации (может заключаться рамочный («генеральный») коллективный договор, распространяющийся на всех работников организации, а также договоры в подразделениях, регулирующие специфические условия труда).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Все условия, какие бы они ни были в договоре, делятся на четыре группы:

1) *нормативные условия* – те условия, которые подчеркивают нормативную природу данного акта, они имеют общеобязательный характер, распространяются на всех работников и рассчитаны на неоднократное применение;

2) *обязательственные условия* – они подчеркивают договорную сторону соглашения, то, что эти условия порождают права и обязанности. Условие, как и всякое обязательство, прекращает свое действие исполнением;

3) *информационные условия* – условия производного характера, заимствованные из нормативного правового акта (централизованного уровня). Они нужны для того, чтобы отразить специфику труда в отдельной отрасли;

4) *организационные условия* (условия технико-юридического и процедурного характера) – они касаются вопросов дополнений, изменений коллективного договора, контроля изменений, вопросов соотношения между коллективным договором и локальными актами.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством.

Коллективный договор заключается на определенный срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие кол-

лективного договора на срок не более трех лет, но ТК РФ не содержит ограничений по количеству таких продлений, что позволяет сделать вывод о возможности его неоднократного продления. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этих случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

***Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).*

Соглашения – это разновидность актов социального партнерства, имеющая нормативно-договорную природу.

Социально-партнерские соглашения могут быть основаны на принципах би- и трипартизма в зависимости от того, как определили это своим договором (общим соглашением) участники коллективных договоров. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Виды соглашений: генеральное, межрегиональное (два и более субъекта РФ), региональное (на уровне субъекта РФ), отраслевое (межотраслевое), территориальное (на уровне муниципального

образования). Генеральное соглашение разрабатывается Российской трехсторонней комиссией, применяется на всей территории РФ и носит обязательный характер. Примерное содержание соглашений устанавливается ст. 46 ТК РФ. Нормы ст. 46 ТК РФ носят рекомендательный характер.

Соглашение заключается на определенный срок не более трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Нормы о действии соглашений по кругу лиц имеют значительную специфику. Сфера действия соглашения определяется «по работодателям», на которых оно распространяется. Во-первых, по общему правилу любое соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Во-вторых, соглашение действует в отношении работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение, а также тех, которые *присоединились к соглашению* после его заключения. В-третьих, соглашение действует в отношении органов государственной власти и местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется соглашение.

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

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор, соглашение направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Однако вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и сообщает об этом представителям сторон, подписав-

шим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Для признания недействительности условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников, не требуется принятия особых решений государственных органов. Такие условия недействительны с момента их принятия и не подлежат применению сторонами коллективного договора, соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами по труду.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Тема 6. Коллективные трудовые споры

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, измене-

ния и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сторонами выступают участники социально-партнерских соглашений.

Коллективные трудовые споры могут возникать на разных уровнях социального партнерства. Исходя из определения спор считается коллективным трудовым при одновременном наличии трех признаков: субъекта, предмета и процедуры возникновения.

Субъектом коллективного трудового спора являются работники (их представители), с одной стороны, и работодатели (их представители) – с другой. На локальном уровне субъектом коллективного трудового спора могут являться работники организации в целом, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения.

Под обособленным структурным подразделением следует понимать подразделение такой степени самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации.

Работники, объединенные в определенные группы по иным критериям (работники смены, цеха, определенной профессии, члены профсоюза), не могут быть субъектом коллективного трудового спора. Представители работников на уровне организации (профсоюзная организация, иной представительный орган) не являются самостоятельным субъектом коллективного трудового спора.

Предмет коллективного трудового спора вытекает из определения, приведенного в ст. 398 ТК РФ.

Коллективный трудовой спор существует лишь в случае, если есть *неурегулированные разногласия* по вопросам, относящимся к предмету коллективного трудового спора. Неурегулированные разногласия появляются в результате процедуры возбуждения коллективного трудового спора, включающей в себя этап выдвижения работниками требований и неудовлетворения их работода-

телем. Выдвижение требований работниками и их представителями – сложная и формализованная процедура. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. На локальном уровне требования должны быть обязательно утверждены на общем собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. В частности, невозможно созвать общее собрание или конференцию работников, когда работники работают посменно.

Трудовой кодекс РФ регламентирует требования к проведению *собрания (конференции) работников* и принятию решений на них:

- собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих;

- конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов;

- решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и *в течение двух рабочих дней* со дня получения указанных требований сообщить о принятом решении в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме.

Объединения работодателей, иные представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и *в течение трех недель* со дня получения указанных требований сообщить о принятом решении в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям).

За уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (ст. 5.32 КоАП РФ).

Возникновение коллективного трудового спора связывается с результатами рассмотрения выдвинутых требований. Если работо-

датель (представитель работодателя) отклоняет все или часть требований работников либо не сообщает по истечении соответственно двух рабочих дней на локальном уровне или трех недель на иных уровнях о результатах рассмотрения, то *возникает коллективный трудовой спор*. Соответственно день сообщения об отклонении требований или день истечения срока, установленного для представления ответа работникам, считается днем начала коллективного трудового спора.

Коллективные трудовые споры разрешаются на основе следующих принципов: 1) равноправие сторон спора; 2) разрешение спора по соглашению сторон; 3) непосредственность и полномочность представительства сторон спора в органах, рассматривающих трудовой спор; 4) обязательность соглашения, достигнутого в ходе урегулирования спора; 5) реальность обеспечения обязательств, принимаемых в ходе урегулирования коллективного спора; 6) минимальный характер регулирования процессуальных правил разрешения коллективного спора.

Коллективные трудовые споры не могут рассматриваться судами, так как в первую очередь они являются экономическими спорами – спорами об интересах. Во всем мире такие споры разрешаются с использованием примирительно-третейских процедур. Основы этих процедур описаны в Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г. Процедуры примирения основываются на том, что решение принимается самими представителями сторон.

Органами по рассмотрению коллективных трудовых споров являются примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы – пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража. Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя это означает привлечение к административ-

ной ответственности, а для работников и их представителей – признание забастовки незаконной.

Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Основная задача примирительной комиссии – оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении спора на локальном уровне социального партнерства оформляется приказом работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии.

Примирительная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Результаты работы могут выразиться в двух вариантах:

1) если стороны пришли к соглашению, то принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу;

2) если стороны не достигли согласия, то они составляют протокол разногласий и приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Существенную помощь сторонам спора на этой стадии могут оказать Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденные Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 57. Они могут применяться в той части, в которой не противоречат Трудовому кодексу.

Переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника стороны должны провести не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника они заключают соглашение и в срок не более двух рабочих дней согласовывают его кандидатуру. Посредника стороны могут выбрать самостоятельно или же обратиться в Федеральную службу по труду и занятости с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника. Посредником может быть любой независимый квалифицированный специалист. Не запрещено выступать в роли посредника и сотрудникам этой службы.

Главная функция посредника – оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного спора. Посредник – всегда третье лицо, которое: а) имеет опыт рассмотрения коллективных трудовых споров (квалификационные требования к посредникам в тарифном квалификационном справочнике – это наличие высшего экономического или юридического образования); б) не заинтересован в исходе спора. Рекомендации об организации работы по рассмотрению спора с участием посредника утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г.

На данной стадии спора возможно несколько вариантов развития ситуации: а) стороны не достигли согласия относительно кандидатуры посредника; б) одна из сторон отказалась от применения данной примирительной процедуры; в) сторонам удалось урегулировать спор с помощью посредника; г) посреднику не удалось примирить стороны, они не нашли даже с его помощью взаимоприемлемого решения (сторонам приходится приступать к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже).

Как и все остальные формы примирительных процедур, трудовой арбитраж носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и соглашения

сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией.

Трудовой арбитраж рассматривает коллективный трудовой спор с участием представителей сторон данного спора в довольно жесткие сроки: до трех рабочих дней (со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж) – на локальном уровне, в срок до пяти рабочих дней – на иных уровнях социального партнерства. Трудовой арбитраж принимает не рекомендации, а решение. Данное решение арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается его сторонам в письменной форме.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 59 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Создание трудового арбитража является обязательным, и его решение имеет для сторон обязательную силу в случаях, когда за-

конодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора. Если же стороны в данном случае не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе, регламенте, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (Федеральная служба по труду и занятости).

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; принимает решение по существу коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Работники в этом случае имеют право начать процедуру забастовки (кроме тех случаев, когда проведение забастовок запрещено на законодательном уровне).

Право работников на забастовку признается Конституцией РФ в качестве конституционного права граждан РФ. Это конституционное положение опирается на международно-правовые нормы, закрепляющие право работников на коллективные действия в защиту своих прав и законных интересов. В ТК РФ закреплён принцип добровольного участия в забастовке, невозможности и незаконности принуждения к участию в ней или отказу от такого участия. Трудовой кодекс предусматривает возможность привлечения лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке, к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной). Запрещается орга-

низация забастовок руководством работодателя. *Забастовка* – временный добровольный отказ от работы работников в целях разрешения коллективного трудового спора.

Трудовой кодекс подробно регламентирует процедурные вопросы организации и проведения забастовки на всех ее стадиях. Отступление от этих правил может послужить основанием для привлечения виновных лиц к ответственности, а также для признания судом забастовки незаконной. Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение спора.

Вопрос об объявлении забастовки принимается на собрании или конференции трудового коллектива.

Забастовка не может быть начата ранее пяти дней после принятия решения о ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. В случае проведения забастовки профсоюзом (объединением профсоюзов) объединения работодателей или иные их представители предупреждаются не позднее чем за семь рабочих дней. Работодатель, в свою очередь, предупреждает о планируемой забастовке Федеральную службу по труду и занятости. ТК РФ определяет минимальный перечень вопросов и реквизитов, которые должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

В частности, в решении указываются перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки, а также дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении (в противном случае она будет признана незаконной).

Забастовка не является тупиком в коллективном трудовом споре, и его стороны обязаны продолжить его разрешение путем проведения переговоров.

Забастовка не должна парализовать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим Трудовой кодекс возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий

забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

В связи с этим для некоторых категорий работников законодательно установлен запрет на участие в забастовках, а также определен порядок обеспечения минимума необходимых работ (услуг), которые должны в обязательном порядке выполняться в период забастовки с целью предотвращения причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей и жизненно важным интересам общества. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством РФ. Ответственность за выполнение данного требования возлагается на всех участников социального партнерства.

Факт необеспечения минимума необходимых работ (услуг) является основанием для принятия судом решения о приостановке забастовки до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Статья 413 ТК РФ закрепляет перечень случаев, когда забастовки запрещены.

Забастовка добровольна, поэтому ни одна из сторон не вправе воздействовать на работников в целях побуждения к участию в забастовке. Работники, не желающие участвовать в забастовке, имеют право на сохранение за ними оплаты за время простоя, возникшего по обстоятельствам, не зависящим от сторон. Те работники, которые вынуждены выполнять необходимые работы, получают оплату в соответствии с объемом выполненных работ. Существует ряд гарантий для лиц, участвующих в забастовке: к ним запрещено применение дисциплинарных взысканий в качестве наказания, а также увольнения (локаута).

Тема 7. Заключение и изменение трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор занимает центральное место в системе трудового права, поскольку является основной организационно-правовой формой установления и существования во времени трудового правоотношения, а также обеспечивает трудовыми ресурсами технологический процесс организации.

Понятие «трудовой договор» может рассматриваться в нескольких аспектах и представлять собой: а) институт трудового права и трудового законодательства; б) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; в) источник субъективного трудового права; г) юридическую модель трудового отношения; д) письменный документ, обладающий определенной внутренней формой.

Сформулированное в ст. 56 ТК РФ понятие «трудовой договор» позволяет отграничить его от иных, прежде всего гражданско-правовых, договоров, возникающих в связи с трудовой деятельностью. Такое разграничение имеет важное практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовой договор, распространяется законодательство о труде и в полной мере законодательство о социальном обеспечении и социальном страховании и т.п.

Различия между гражданско-правовыми договорами и трудовым договором касаются как субъектного состава, так и содержания указанных договоров.

1. Заключение *трудового договора предполагает включение работника в сферу хозяйствования работодателя (хозяйскую сферу)*, в силу включения работника в хозяйскую сферу работодателя эта сфера расширяется; более того, труд работника является необходимым элементом, обеспечивающим ее функционирование. Субъект гражданско-правового договора (например, подрядчик) не включается в хозяйскую сферу заказчика, наоборот, заказчик, передавая работу подрядчику, сужает свою хозяйскую сферу, изымая из нее работы, передаваемые подрядчику.

2. Важнейшей чертой, характеризующей трудовой договор, выступает его *предмет*. Предмет трудового договора – живой труд, т.е. непосредственная реализация человеком своей способности к труду, предметом же гражданско-правового договора является результат труда, т.е. труд, воплощенный в вещи или услуге.

3. Поскольку труд в соответствии с трудовым договором осуществляется в рамках хозяйской сферы работодателя, *работник включается во внутренний трудовой распорядок*, на него распространяется обязанность подчиняться нормам, регулирующим трудовой распорядок. И, напротив, в силу того, что исполнитель работ по гражданско-правовому договору (подрядчик) не включается в хозяйскую сферу заказчика, на него обязанность подчиняться правилам, регламентирующим трудовой распорядок заказчика, не распространяется и он в рамках собственной хозяйской сферы самостоятельно организует свой труд.

4. В трудовом договоре должны быть определены вид труда, его качество и количество. Это выражается в том, что работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции, которая выражается в категориях профессии, специальности и квалификации либо должности.

Предмет гражданско-правового договора – это результат труда, поэтому стороны договора заинтересованы в регламентации качественных и количественных характеристик именно данного предмета, но отнюдь не того, какими способами исполнитель работ обеспечит достижение обусловленного результата.

5. Гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязанностей; трудовой

договор носит длящийся характер, т.е. по общему правилу выполнение сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действия договора.

6. Способность человека к труду может быть реализована только самим человеком. Ее нельзя поручать другому лицу. На стороне работника в трудовом договоре выступает живая человеческая личность, физическое лицо, лично реализующее как присущую ему фактическую способность к труду, так и весь комплекс вытекающих из этого факта юридических прав и обязанностей. Напротив, сторонами гражданско-правового договора могут выступать и физические, и юридические лица.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Следует различать понятия «реквизиты» и «условия» договора. Реквизитами договора как письменного документа являются упорядоченные содержащиеся в нем сведения, а именно: данные о месте его заключения; сторонах договора; правах и обязанностях сторон, имеющих внедоговорной характер, и т.п. Условия трудового договора вырабатываются сторонами и, следовательно, представляют собой соглашение работника и работодателя по определенным аспектам взаимодействия сторон в рамках трудового правоотношения.

Условия трудового договора делятся на две группы:

1) условия, по которым стороны должны в силу указания закона достичь соглашения – обязательные (необходимые);

2) условия, устанавливаемые по инициативе либо работника, либо работодателя – дополнительные (факультативные).

Обязательными (необходимыми) признаются условия, определяющие правовую природу договора как трудового. Обязательность отдельных условий договора служит гарантией защиты интересов слабой стороны, которой, как правило, является работник. Стороны должны достичь соглашения по каждому такому усло-

вию и зафиксировать его в договоре. В силу ст. 57 ТК РФ к обязательным (необходимым) можно отнести следующие условия:

а) соглашение о трудовой функции.

Трудовая функция – это сложное комплексное явление, которое нужно рассматривать исходя из его составных частей и элементов. В трудовой функции различают две стороны:

– *объективную сторону* – представляет собой те требования, способности работника, а также требования к виду труда, которые вытекают из особенностей технологии, принятой у работодателя. Это может быть технология производства товаров или технология оказания услуг, в любом случае она формируется либо самим работодателем, либо вытекает из тех или иных стандартов;

– *субъективную сторону* – связана с характеристикой способностей работника, его личных свойств, внешних данных, которые важны для осуществления такой работы.

Трудовая функция может быть разделена на два вида: сложную трудовую функцию, где необходимым условием является предъявление требований к знаниям, квалификации работника, его навыкам, опыту, и простую.

Трудовая функция включает в себя несколько составляющих ее элементов: профессию, специальность, квалификацию, должность.

Профессия – род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений и навыков, полученных путем образования.

Специальность – это вид профессиональной деятельности, усовершенствованный путем специальной подготовки (врач-хирург); определенная область труда, знания.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

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

Закон обязывает наименование должностей указывать в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации. *Штатное расписание* – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и чис-

ленный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

Субъективные требования к трудовой функции могут устанавливаться работодателем, но эти требования должны четко соответствовать работе;

- б) соглашение о месте работы;
- в) соглашение о действии договора во времени;
- г) соглашение о заработной плате;
- д) соглашение о режиме труда и отдыха;
- е) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ж) соглашение о характере работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);
- з) условия труда на рабочем месте;
- и) условия об обязательном социальном страховании работника (пенсионное, от несчастных случаев);
- к) другие условия в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

В случае если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа указанных в ст. 57 ТК РФ, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Договор в этом случае подлежит исполнению недостающими сведениями (условиями). Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные (факультативные) условия трудового договора устанавливаются по инициативе сторон (работника или работодателя). Дополнительными (факультативными) условиями трудового договора являются условия об уточнении места работы и (или) о рабочем месте, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, о видах и условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий ра-

ботника и членов его семьи, а также иные. Перечень дополнительных (факультативных) условий трудового договора, содержащийся в ст. 57 ТК РФ, не является исчерпывающим.

В то же время существуют ограничения относительно сферы определения дополнительных (факультативных) условий и их содержания, а именно:

1) недопустимо в трудовом договоре устанавливать условия, связанные с ограничением прав и свобод работника как человека и гражданина;

2) недопустимо в трудовом договоре устанавливать условия, связанные с ограничением гражданской правосубъектности физических лиц (как работника, так и работодателя);

3) не признаются законными условия трудового договора, которые изменяют нормы законодательства, имеющие обязательный (императивный) характер.

Трудовые договоры можно дифференцировать на отдельные виды в зависимости от специфики:

1) *субъектного состава* (договоры, заключаемые с несовершеннолетними, женщинами, лицами с пониженной трудоспособностью, работодателями – физическими лицами, договоры с совместителями, государственными гражданскими служащими, надомниками, педагогическими работниками и др.);

2) *содержания* (ученический договор, договоры с религиозными организациями);

3) *действия трудового договора* (договоры на неопределенный срок и срочные).

По срокам различаются два вида трудовых договоров: заключаемые на неопределенный срок и срочные. Основным видом является трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, срочные трудовые договоры являются исключением из общего правила. В законе устанавливается презумпция договора с неопределенным сроком действия, т.е. предположение о том, что, если стороны договора не определяют иное, трудовой договор заключен на срок неопределенный. Указанная презумпция имеет несколько конкретных проявлений. Во-первых, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на не-

определенный срок. Во-вторых, 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 действия трудового договора, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и договор считается заключенным на неопределенный срок. Следовательно, если стороны к моменту окончания срока договора решили продлить трудовое правоотношение на неопределенный срок, они не должны каким-либо образом оформлять это решение – договор считается заключенным без ограничения срока с момента его заключения.

Трудовые договоры могут заключаться на срок не более пяти лет, если иное не установлено ТК и иными федеральными законами. Из этого следует, что:

1) общий предельный срок, на который может быть заключен договор, составляет пять лет;

2) как исключение из общего правила федеральный закон может предусмотреть иной предельный срок договора;

3) срок конкретного договора определяется сторонами в границах максимального срока, устанавливаемого федеральным законом.

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

Срочный характер трудового договора определяется тремя группами обстоятельств: а) заключение срочного договора является обязательным в силу прямого указания закона; б) срочный характер договора диктуется обстоятельствами объективного характера, наличие которых исключает возможность заключения трудового договора на неопределенный срок; в) договор на определенный срок может быть заключен по инициативе одной из сторон либо по их совместной инициативе.

Все основания для заключения срочного трудового договора можно объединить в три группы, обуславливаемые:

1) особенностями личности (правового положения) работника или работодателя;

2) ограниченностью во времени в силу определенных обстоятельств трудовой деятельности, для выполнения которой привлекается работник;

3) местом применения труда работника.

Совместительство имеет место в случае, если работник осуществляет трудовую деятельность в рамках как минимум двух трудовых договоров. Работой по совместительству является регулярная оплачиваемая работа, осуществляемая согласно трудовому договору в свободное от основной работы время. Различают *внутреннее и внешнее совместительство*. Работой в порядке внутреннего совместительства является регулярная оплачиваемая работа, выполняемая по трудовому договору, заключенному с тем же работодателем, который является стороной в основном трудовом договоре. Внешним совместительством считается работа по трудовому договору, заключенному с другим работодателем.

В отличие от совместительства совмещение профессий (должностей) имеет место в рамках одного трудового договора, и работа по совмещаемой профессии (должности) осуществляется в пределах и режиме рабочего времени, установленного трудовым договором. Условие о выполнении работ по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям определяется сторонами при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции, возлагаемой на работника, либо впоследствии. По своему правовому режиму к условию о совмещении профессий (должностей) примыкает условие о расширении зоны обслуживания либо об увеличении объема выполняемых работ. Это условие устанавливается после согласования сторонами условия о трудовой функции работника и может иметь постоянный или временный характер. Возможен отказ от совмещения в письменной форме посредством предупреждения заинтересованной стороной противной стороны не позднее чем за три рабочих дня.

Недопущение дискриминации является одним из важнейших принципов правовой организации труда. Не может считаться дискриминирующим отказ в заключении трудового договора, основанный на одной из двух групп обстоятельств:

- специфика работы, для выполнения которой заключается трудовой договор, а также деловые качества работников;
- ограничения или запреты, установленные законом в целях защиты интересов отдельных категорий граждан.

Трудовой кодекс определяет дополнительные гарантии при заключении трудового договора с некоторыми категориями работников, а также уточняет те организационно-правовые формы, в рамках которых заинтересованное лицо может защитить свое право.

Законом предусмотрены следующие случаи, когда работнику не может быть отказано в заключении трудового договора:

- 1) лицо приглашено в порядке перевода от другого работодателя;
- 2) безработный направлен на работу в счет установленной квоты рабочих мест;
- 3) судебное решение обязывает работодателя заключить трудовой договор;
- 4) данное лицо избрано на должность;
- 5) лицо избрано по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Запрещен отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетних детей.

В ряде случаев работодатель обязан отказать в заключении трудового договора в силу предписания закона. Такое предписание обуславливается либо особыми требованиями к качествам лица, выполняющего определенную работу, либо соображениями охраны труда, нравственного и физического здоровья определенных категорий граждан. Например, по общему правилу не могут быть назначены на должности государственной или муниципальной службы лица, не являющиеся гражданами РФ. Лица, не имеющие допуска к государственной тайне, не могут быть приняты на работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Не может быть заключен трудовой договор с лицами, не обладающими специальными знаниями или навыками и не имеющими документа, удостоверяющего их наличие, – в случае, если характер работы требует таких специальных знаний или специальной подготовки.

Работодатель обязан сообщить поступающему на работу лицу причину отказа в заключении трудового договора в письменной

форме. Это значит, что предметом спора может быть не только сам отказ, но и уклонение работодателя от выполнения указанной публично-правовой обязанности. С соответствующей жалобой заинтересованное лицо вправе обратиться как в орган государственной инспекции труда, так и в суд. Наличие или отсутствие у лица, которое оспаривает в суде отказ в заключении трудового договора, письменного отказа, оформляемого работодателем, не может служить основанием для отказа в рассмотрении трудового спора по существу.

Документы, которые работник должен предъявить при заключении трудового договора, можно разделить на две группы:

- 1) предъявляемые каждым при поступлении на любую работу;
- 2) предъявляемые в случае, если лицо, поступающее на работу, обладает специфическими, определяемыми законом качествами, либо если такими особенностями обладает работа, для выполнения которой заключается трудовой договор.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю паспорт (иной документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, при заключении трудового договора должны предъявить документы воинского учета. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник должен представить документ об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний. Работодатель не вправе требовать, чтобы работник прошел предварительный медицинский осмотр и представил медицинскую справку. Однако из этого общего правила есть исключения. Обязанность прохождения медицинского осмотра определяется одним из трех факторов:

- 1) личностные особенности работника;
- 2) особенности работы, для выполнения которой заключается трудовой договор;

3) специфика места применения труда работника.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Поскольку трудовая книжка свидетельствует о трудовой деятельности и трудовом стаже лица, она должна быть оформлена на любого работника, в том числе временного и сезонного.

В трудовую книжку по месту работы с указанием соответствующих документов вносятся записи:

- о времени военной службы, а также приравненной к ней службе;

- о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

Сведения о работе по совместительству по желанию работника вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе. Все записи вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения). Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Дубликат трудовой книжки выдается: а) в случае утраты трудовой книжки работником; б) в случае признания недействительной записи об увольнении или о переводе; в) если трудовая

книжка пришла в негодность; г) в случае массовой утраты трудовых книжек работодателем. Выдача работнику дубликата трудовой книжки производится не позднее 15 дней со дня подачи заявления.

Трудовой кодекс предусматривает только письменную форму трудового договора. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Следовательно, несоблюдение формы трудового договора не влечет недействительности последнего: договор считается заключенным с момента, когда работник приступил к работе. С этого же момента трудовой договор считается вступившим в силу.

Договор считается заключенным и вступившим в силу только в случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с ним трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом. ТК РФ обязывает работодателя при фактическом допущении работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В случае неосновательного допущения к работе трудовые отношения с допущенным к работе лицом не возникают, однако работодатель обязан оплатить этому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Действия работника, осуществившего фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, носят виновный и противоправный

характер и, следовательно, могут быть квалифицированы как дисциплинарный проступок, являющийся основанием для привлечения этого работника к дисциплинарной ответственности.

Приказом (распоряжением) оформляется прием лица на работу к конкретному работодателю и является односторонним правовым актом последнего. Однако правообразующим юридическим фактом является вступивший в силу трудовой договор. Правовое значение приказа (распоряжения) о приеме на работу заключается в том, что на его основании в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям трудового договора, и он объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Вступление в силу трудового договора означает прежде всего возникновение обязанностей у его сторон, т.е. возникновение трудового правоотношения. Данное обстоятельство, в частности, означает следующее:

1) с момента вступления договора в силу возникшая трудовая связь между работником и работодателем может быть прервана только на основаниях и в порядке, установленных законодательством о труде;

2) должность, для исполнения обязанностей по которой был заключен договор, уже не может считаться вакантной – со всеми вытекающими из данного факта организационно-правовыми последствиями;

3) работник, как сторона трудового правоотношения, может быть направлен на обучение, переквалификацию и т.п.;

4) время с момента вступления договора в силу должно засчитываться в трудовой стаж, необходимый для ухода в ежегодный отпуск.

С момента вступления трудового договора в силу начинается исчисление трудового стажа, производятся отчисления работодателем в соответствующие государственные фонды и т.п. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором.

Аннулирование договора составляет право, а не обязанность работодателя. Поэтому, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, работодатель имеет право либо аннулировать трудовой договор (не выясняя наличия и содержания этих причин), либо, считая трудовой договор вступившим в силу, привлечь виновного работника к дисциплинарной ответственности, в том числе осуществить увольнение его за прогул по правилам, установленным ТК РФ. Аннулирование трудового договора осуществляется приказом работодателя. В трудовой книжке делается соответствующая запись.

Условие об испытании, будучи факультативным условием трудового договора, включается в его содержание по соглашению сторон. Оно не может быть установлено работодателем в одностороннем порядке помимо трудового договора. Соответственно, если в трудовом договоре не определено указанное условие, работник считается принятым на работу без испытания. Нельзя установить испытание после заключения договора ни актом работодателя, ни дополнительным соглашением сторон. Исключение из данного правила предусмотрено для сферы государственной службы, когда испытание, во-первых, устанавливается в силу прямого предписания закона, т.е. является внедоговорным условием; во-вторых, возможно не только при заключении служебного контракта, но и впоследствии, при переводе с одной должности государственной службы на другую. Трудовой кодекс устанавливает максимально допустимый срок испытания. По общему правилу он 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.

Условие об испытании не может служить основанием для ограничения трудовых прав работника в части оплаты труда, режима труда и отдыха и других трудовых прав. В период испытания на него распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашения.

Испытание устанавливается в целях проверки деловых и профессиональных качеств работника. Работодатель, оценивая эти

качества, принимает решение о судьбе трудового правоотношения с данным работником.

Оценивая результаты испытания как неудовлетворительные, работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. О расторжении договора по результатам испытания работодатель должен письменно известить работника не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для этого. Работник вправе прекратить трудовой договор с работодателем, предупредив работодателя об этом в письменной форме за три дня. При удовлетворительном результате испытания не требуется дополнительно издания приказа по результатам испытания.

Под изменением трудового договора следует понимать прежде всего различного рода новации содержания и субъектного состава трудового договора, включая переводы на другую работу, а также изменение трудового правоотношения вследствие смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности или реорганизации и, наконец, отстранение от работы. *Перевод на другую работу связывается законодателем с изменением определенных сторонами условий трудового договора (т.е. изменением содержания трудового договора).*

Вместе с тем не всякое изменение содержания трудового договора является переводом на другую работу, равно как и перевод на другую работу не всегда связывается с изменением содержания трудового договора (временные переводы). Изменение содержания трудового договора согласно ТК РФ не допускается в одностороннем порядке, но как исключение из общего правила возможно по инициативе одной стороны либо третьего лица. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме. Однако способ оформления изменения условий трудового договора зависит от того, временным или постоянным является такое изменение. Если изменение содержания трудового договора носит постоянный характер, целесообразно оформить дополнительное соглашение к договору, трактующее согласование сторонами изменения одного или нескольких условий, составляющих его содержание. В случае временного измене-

ния содержания трудового договора (замещение временно отсутствующего работника) достижение согласия на такой перевод возможно путем издания приказа о переводе, на котором работник делает отметку о согласии на временный перевод и скрепляет его своей подписью.

Под переводом на другую работу понимается изменение: а) трудовой функции работника и (или) б) структурного подразделения (если это подразделение было определено сторонами в качестве условия трудового договора). В данном случае имеет место перевод на другую работу, связанный с новацией одного или двух условий, составляющих содержание трудового договора. Переводом на другую работу признается также перевод работника в другую местность вместе с работодателем. Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Наконец, переводом является перевод работника к другому работодателю. Однако поскольку в данном случае происходит изменение субъектного состава договора, такой перевод означает прекращение действия одного трудового правоотношения и возникновение нового.

Виды переводов. Переводы могут характеризоваться с разных точек зрения: в зависимости от волевой составляющей, по срокам, по месту, по основаниям (причинам), по целям перевода.

В зависимости от инициаторов изменения договора можно различать изменение договора, осуществляемое по инициативе сторон трудового договора и по инициативе третьих лиц. В свою очередь, инициатива сторон может быть взаимной и односторонней (т.е. исходить либо от работника, либо от работодателя). Инициативу работника следует рассматривать не иначе как просьбу, которую работодатель вправе (но не обязан) удовлетворить. Из данного правила имеются исключения, когда требование работника об изменении существенных условий труда является обязательным для работодателя (неполное рабочее время для беременной женщины и др.).

Перевод без согласия работника возможен: а) при наличии к тому причин экстраординарного характера, перечень которых указан в законе; б) если он является временным. Вместе с тем законодательство предполагает возможность постоянного изменения существенных условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке. Такое изменение допускается лишь отдельными категориями работодателей. В одностороннем порядке вправе изменять условия трудового договора работодатель – физическое лицо и работодатель – религиозная организация при условии предупреждения работника не менее чем за 14 и за 7 календарных дней.

Инициатива может исходить от третьих лиц, т.е. субъектов, не являющихся работником или работодателем. В качестве такого субъекта может выступать, например, медицинский орган, который по результатам медицинского обследования работника дает заключение о том, что работник нуждается в предоставлении работы с более легкими условиями труда. Для работодателя это предписание обязательно: он обязан предложить работнику работу с более легкими условиями труда. В отношении работника заключение медицинского органа не может рассматриваться в качестве обязательного. Таким образом, работодатель в соответствии с медицинским заключением обязан предложить работнику другую работу, последний же, в свою очередь, вправе дать согласие на перевод, но вправе и отказаться от него.

Переводы на другую работу различаются в зависимости от места перевода: а) внутри организации работодателя; б) к другому работодателю в той же местности; в) вместе с работодателем в другую местность.

В зависимости от сроков различаются переводы на другую постоянную и другую временную работу (или переводы постоянные и временные). Переводы на другую постоянную работу осуществляются с согласия работника, временные же переводы возможны без согласия работника, т.е. являются обязательными для него, и отказ от перевода без достаточных к тому оснований рассматривается как дисциплинарный проступок.

Переводы различаются в зависимости от причины, послужившей основанием для перевода. Эти причины могут быть связаны с

личностными особенностями работника, его социальным статусом или носить производственный характер. Например, основанием для перевода на другую работу может служить состояние здоровья работника; основанием для перевода производственного характера является наступление случаев экстраординарного характера.

По целям переводы можно различать:

1) переводы для сохранения здоровья работника и обеспечения его безопасности;

2) переводы в связи с производственной необходимостью;

3) переводы в целях укрепления кадров и повышения эффективности деятельности работодателя;

4) переводы для стимулирования дисциплины труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса.

С понятием «перевод на другую работу» тесно сопряжено понятие «перемещение на другое рабочее место». Не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора. Если трудовой договор предусматривает выполнение работы на конкретном рабочем месте, то поручение работы на другом агрегате, механизме или станке является переводом.

Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения экстраординарных случаев, указанных в ст. 72.2, либо устранения их последствий. В связи с этим ВС РФ указывает: при применении чч. 2 и 3 указанной статьи, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя. Рассматриваемый перевод относится к категории переводов, осуществляемых по инициативе работодателя. Отказ работника от перевода является дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарную ответственность. Если работодатель осуществил перевод работника под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о реальной необходимости такого перевода, он признается незаконным. Недостатки в организации труда не могут служить основанием для такого перевода. Перевод допускается на срок не более одного месяца. Такой перевод может иметь место неоднократно, однако всякий раз при наличии соответствующей причины исключительного характера.

Если действие причины, обусловившей перевод, продолжается более месяца, работнику может быть поручено выполнение работы за пределами обусловленной трудовой функции или места работы (структурного подразделения) при условии получения на это его согласия. При переводе работнику не может быть поручена работа, противопоказанная ему по состоянию здоровья.

Поручение переводимому работнику работы более низкой квалификации по сравнению с обусловленной трудовым договором возможно только с письменного согласия работника.

При переводе работника по медицинским показаниям инициатором такого перевода выступает соответствующая медицинская организация. Основанием соответствующего медицинского заключения является изменение состояния здоровья работника, т.е. возникновение фактора, регламентирован как объективный для сторон трудового договора. Перевод является обязательным для работодателя. Однако перевод может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника.

Судьба трудового договора с работником, нуждающимся в переводе по состоянию здоровья, но отказавшимся от такого перевода, а также при отсутствии у работодателя соответствующей работы определяется сроком перевода. Если срок перевода на другую работу согласно медицинскому заключению не превышает четырех месяцев, то при отказе работника от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы работник отстраняется от работы с приостановлением выплаты ему заработной платы. Если в силу медицинского заключения работник нуждается во временном переводе на срок более четырех месяцев либо в постоянном переводе, то при его отказе от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается согласно п. 8. ст. 77 ТК.

Отстранение от работы – недопущение работодателем работника к выполнению работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

Особенности отстранения от работы:

1) отстранение от работы осуществляется при наличии основания, предусмотренного федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

2) работодатель обязан отстранить лицо от работы при наличии основания, указанного в законодательстве;

3) отстранение от работы осуществляется на весь период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения;

4) отстранение от работы приостанавливает выполнение сторонами обязанностей по трудовому договору.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения служит основанием для отстранения от работы независимо от того, в какое время рабочего дня работник появился на работе в этом состоянии.

Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку требований охраны труда, медицинские осмотры.

Отстранение от работы производится при прекращении лицензии или приостановлении специального права, предоставленных работникам.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Приостановление выполнения обязанностей в рамках трудового правоотношения при отстранении от работы по общему правилу выражается в том, что работнику не начисляется заработная плата. Вместе с тем законодательство предусматривает ряд исключений из общего правила.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата всего времени отстранения от работы как за простой. В ряде случаев отстраненному от работы лицу вместо заработной платы осуществляются иные выплаты компенсационного (страхового) характера. Так, лицам – носителям возбудителей инфекционных заболеваний, отстраненным в связи с этим от работы, выплачиваются пособия по социальному страхованию.

Тема 8. Рабочее время

Основная роль института рабочего времени заключается в том, чтобы установить обязательную меру труда и оплату труда наем-

ного работника. Непосредственно труд измерить невозможно, для этого применяются опосредованные измерения: а) интенсивная величина труда (количество выработанной продукции, сделанной работы); б) экстенсивная величина труда (фактически затраченное время).

Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 г. определяет **рабочее время** как период, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении работодателя. Подчиненность работника работодателю использована также и ТК РФ в качестве одного из критериев при определении рабочего времени. Другим критерием, используемым трудовым законодательством для характеристики рабочего времени, является необходимость для работника исполнения в этот период трудовых обязанностей.

Таким образом, в соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ *рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.*

В соответствии с ТК РФ рабочим временем является не столько фактически отработываемое работником время, сколько норма времени, которую он должен отработать за тот или иной период.

Среди иных временных промежутков, отнесенных законодательством к рабочему времени, можно назвать:

- время для отдыха и приема пищи в тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ст. 108 ТК РФ);

- время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ);

- время перерывов для кормления ребенка, предоставляемых женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

- время перерывов для обогрева и отдыха, предоставляемых работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ).

Рабочее время – это институт трудового права, система норм, которые регулируют понятия, нормативы, виды рабочего времени, порядок его исчисления и учета, а также некоторые другие вопросы.

Основное понятие в области регулирования продолжительности труда – *норма рабочего времени*. Она представляет собой выраженное в часах и отнесенное к определенному календарному периоду количество времени, в течение которого на работнике лежит обязанность выполнять трудовую функцию (число рабочих часов в сутки, в неделю, в месяц).

Рабочее время как измеритель труда подлежит исчислению и учету. В связи с этим законодатель вводит ***нормативы рабочего времени*** – условия, при помощи которых обеспечивается выполнение меры труда, обеспечивается учет количества труда и производится его подсчет для дальнейшей оплаты.

Выделяют следующие нормативы рабочего времени:

– *рабочий день* – продолжительность работы в течение календарных суток, когда работник должен исполнять свои обязанности;

– *рабочую смену* – это рабочее время в течение определенной части календарных суток при условии использования сменного режима рабочего времени;

– *рабочую неделю* – это соотношение рабочих и нерабочих дней в календарной неделе; это продолжительность рабочего времени в часах в течение календарной недели. Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов;

– *лимит дневной занятости* – максимальные пределы работы в течение календарных суток;

– *учетный период* – это определенный период времени, в течение которого для данного работника должна быть выполнена установленная для него продолжительность рабочего времени (декадный учетный период, месяц, квартал, полугодие и год).

Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов. В зависимости от установленной продолжительности рабочего времени трудовое законодательство различает следующие его ***виды***: а) нормальное рабочее время; б) сокращенное рабочее время; в) неполное рабочее время.

Нормальное рабочее время – это продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. Трудовой кодекс определяет предел нормального рабочего времени в 40 часов в неделю.

Под *сокращенным рабочим временем* понимается рабочее время, уменьшенное по сравнению с нормальным вследствие вредных и (или) опасных условий труда, иных особенностей трудовой деятельности, а также в связи с необходимостью специальной охраны труда отдельных категорий работников.

ТК устанавливает предельную продолжительность сокращенного рабочего времени в течение календарной недели. Продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, для которых установлена сокращенная рабочая неделя, регулируется ст. 94 ТК.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: а) для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; б) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; в) для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й группы, – не более 35 часов в неделю; г) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Ограничение продолжительности труда в ночное время – это особый случай сокращения рабочего времени. Ночное рабочее время – с 22 до 6 часов утра, при этом рабочее время сокращается на 1 час и подлежит повышенной оплате. Ночная работа неблагоприятно отражается на здоровье человека, поэтому в ряде рекомендаций МОТ содержится призыв к ограничению ночного труда. Сокращение продолжительности работы в ночное время осуществляется без последующей отработки, т.е. с соответствующим уменьшением недельной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период).

К работе в ночное время не могут быть допущены беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений).

Неполное рабочее время – это определенное соглашением между работником и работодателем рабочее время, продолжительность которого меньше, чем установленное у данного работодателя нормальное или сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время может выступать как неполная рабочая неделя или как неполный рабочий день (смена).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

ТК РФ относит к работе *за пределами установленной продолжительности рабочего времени* сверхурочную работу и работу на условиях ненормированного рабочего дня. *Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.* Сверхурочной может считаться работа, выполняемая по инициативе работодателя. Работа за пределами продолжительности рабочего времени, выполняемая не по инициативе работодателя и без его ведома, не может рассматриваться как сверхурочная работа.

Поскольку применение сверхурочной работы ведет к превышению нормы рабочего времени, ТК РФ устанавливает правовые гарантии, обеспечивающие ее ограничение. В качестве таких гарантий выступают: а) установление перечней обстоятельств, при которых для привлечения работника к сверхурочной работе требуется или не требуется письменное согласие работника; б) введение усложненного порядка привлечения к сверхурочной работе в других случаях; в) ограничение продолжительности сверхурочной работы для одного работника; г) установление круга лиц, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе.

Часть 2 ст. 99 ТК РФ перечисляет случаи, когда привлечение работников к сверхурочной работе допускается лишь с их согласия. Перечень обстоятельств, которые дают работодателю право привлечь работников к сверхурочной работе без их письменного согласия, приведен в ч. 3 ст. 99 ТК РФ. К ним отнесены чрезвычайные обстоятельства, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части.

К лицам, которые не могут быть привлечены к сверхурочной работе, относятся беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Максимальные пределы продолжительности сверхурочных работ: 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работник вправе требовать оплаты сверхурочных работ и в том случае, когда они неправильно оформлены или не учтены. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Под режимом рабочего времени (режимом труда) понимается распределение работы в течение определенного календарного периода.

Действующее законодательство устанавливает пять режимов:

1. *Обычный* – вытекает из норматива рабочей недели (40 часов) при пяти- или шестидневной рабочей неделе. При таком режиме есть один перерыв в течение рабочего дня или смены.

2. *Режим ненормированного рабочего времени* – исключение, которое вводится только в соответствии с ТК РФ коллективным договором, соглашениями или локальным актом, а также нормами законодательства. Своеобразие режима ненормированного рабочего дня состоит в том, что работник может по распоряжению работодателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для него в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Такие переработки допускаются лишь в случае необходимости и должны носить эпизодический характер. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал, а также другие лица: а) труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету; б) которые распределяют рабочее время по своему усмотрению; в) рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется не по правилам, относящимся к сверхурочной ра-

боте, а путем предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ).

3. *Режим скользящего (гибкого) графика* – этот режим устанавливается индивидуально, в отличие от всех других режимов, путем соглашения между работником и работодателем. Он может вводиться в любое время там, где это не противоречит технологии производства. Такой режим связывается с более эффективной организацией труда. Скользящий (гибкий) график предполагает, что в организации устанавливается фиксированное время – период, когда работники должны обязательно находиться на рабочем месте, и переменное (гибкое) время в начале и в конце рабочей смены, в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению. Максимально допустимая продолжительность смены при применении гибкого графика – 10 часов. В исключительных случаях продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывами для отдыха) допускается в пределах 12 часов. При всех вариантах режимов с гибким рабочим временем установленная норма рабочего времени должна быть полностью отработана в течение учетного периода.

4. *Сменная работа.*

Введение режима сменной работы возможно:

а) если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;

б) в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

В основе организации сменной работы лежит график сменности, который устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, перерывы для отдыха и порядок чередования смен. Ограничения продолжительности смен касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ). При составлении графика сменности работодатель обязан учесть мнение представительного органа работников и довести утвержденный график до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие

5. *Разделение рабочего дня на части.* Условиями применения режима работы с разделением рабочего дня на части являются особый характер труда либо производство работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). Графики с разделением рабочего дня на части применяются в основном в организациях, обслуживающих население, например для водителей городского пассажирского транспорта, для некоторых работников торговли.

Трудовой кодекс не определяет продолжительность ни отдельных частей рабочего дня, ни перерывов между ними. Эти вопросы должны решаться локальным нормативным актом о введении разделения рабочего дня на части, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом общая продолжительность рабочего дня (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы, установленной для работников правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Тема 9. Время отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

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

Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Выходные дни. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техни-

ческим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе осуществляется исключительно письменным распоряжением работодателя. Отдельные категории работников должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в такие дни.

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется повышенной оплатой или предоставлением другого дня отдыха.

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

Признаки отпусков:

1) длительность – продолжительность отпуска всегда больше, чем длительность других видов отдыха;

2) в период отпуска сохраняются место работы и должность;

3) в этот период работник может использовать свое время по собственному усмотрению и не подпадает под хозяйственную власть работодателя.

С точки зрения оснований возникновения выделяют:

1) трудовые отпуска – основание – труд (стаж);

2) специальные (целевые) отпуска – есть определенное жизненное обстоятельство, являющееся основанием;

3) социальные отпуска – связаны с осуществлением семейных обязанностей.

Виды трудовых отпусков:

1) *Основные отпуска:*

а) основные обычной продолжительности (28 дней);

б) основные удлиненные (педагогическим работникам – 56 дней, лицам моложе 18 лет – 31 календарный день, инвалидам – не менее 30 календарных дней).

2) *Дополнительные отпуска:*

а) дополнительные отпуска в связи с работой во вредных, тяжелых условиях труда;

б) работа в режиме ненормированного рабочего времени;

в) работа в особых климатических зонах (24 календарных дня на Крайнем Севере и 16 – в местностях, приравненных к ним);

г) за непрерывный стаж работы.

Судьям предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 5 до 15 рабочих дней – с учетом стажа работы по юридической профессии.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет предоставляется государственным гражданским служащим.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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: 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; 2) работникам в возрасте 18 лет; 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который должен ежегодно составляться и утверждаться работодателем за две недели до конца календарного года. Из положения об обязательности графика отпусков и для работодателя, и для работника следует, что работник в установленное графиком отпусков время не только приобретает субъективное право на использование отпуска, но и одновременно несет обязанность использовать отпуск в указанное в графике время; работодатель, со своей стороны, обязан своевременно (не позднее чем за две недели до начала отпуска) известить работника под роспись о времени начала отпуска и не позднее чем за три дня до его начала произвести оплату отпуска. Самовольный уход работника в отпуск следует рассматривать как прогул, дающий основание для его увольнения (п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). При составлении графика отпусков учиты-

вается право работников отдельных категорий на использование отпуска в определенное время. Несовершеннолетним работникам отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время. Женщине по ее желанию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам, либо непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях право на внеочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска имеют в определенных случаях работающие родители (опекун, попечитель) несовершеннолетних.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации,

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при полном или частичном соединении ежегодных оплачиваемых отпусков не более чем за два года должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев.

Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования и вернуться к исполнению работы, поставив об этом в известность работодателя.

Тема 10. Нормирование и оплата труда

Нормирование труда – это часть (функция) управления производством, включающая определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции)

отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда.

В широком смысле:

– это правовое регулирование труда, т.е. принятие норм трудового права.

В узком смысле:

– средство измерения деятельности и производительности труда работников;

– разновидность организационно-управленческой деятельности работодателя, государства, направленной на определение и закрепление наиболее оптимального соотношения особенностей технологического процесса и возможностей человека.

Нормы труда – объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Выполнение норм труда является обязанностью работника.

Нормы труда – собирательное понятие, включающее различные виды норм. Различают следующие виды норм труда: а) норма времени; б) норма выработки; в) норма обслуживания; г) норма управляемости; д) норма численности.

В зависимости от объема технологического процесса различаются:

- 1) операционные нормы (на отдельную операцию);
- 2) укрупненные нормы (на группу операций);
- 3) комплексные нормы (на законченный комплекс работ).

Кроме того, нормы труда могут быть: а) индивидуальные и коллективные; б) экспериментальные и апробированные; в) постоянные, временные и разовые; г) современные и устаревшие; д) обязательные и рекомендованные; е) централизованные (типовые, отраслевые, профессиональные) и децентрализованные (корпоративные, локальные).

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Процесс нормирования труда включает в себя следующие этапы:

- 1) обоснование и разработка норм труда (техническое нормирование);
- 2) установление норм труда;
- 3) введение в действие установленных норм труда;
- 4) обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда;
- 5) замена и пересмотр действующих норм.

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

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен на введение новых норм труда, то он увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения норм выработки:

- 1) исправное состояние помещений, сооружений, машин и оборудования;
- 2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- 3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- 4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Правовое понятие оплаты труда содержится в ст. 129 ТК РФ. **Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В теоретическом понимании заработная плата – это урегулированное правом отношение между работником и работодателем по поводу установления, исчисления и выплаты вознаграждения за труд.

Рассматривая заработную плату как юридическую категорию, следует выделить два аспекта:

- 1) заработная плата выступает как условие трудового договора, определяющее конкретные права и обязанности его участников;

2) заработная плата является институтом отрасли трудового права, представляя собой систему юридических норм, регулирующих отношения в сфере организации оплаты труда.

Существенные признаки заработной платы:

1) заработная плата – это квалифицирующий признак трудовых отношений;

2) своевременная и в полном размере выплата работнику заработной платы – это одна из основных обязанностей работодателя;

3) заработная плата – это вознаграждение работнику за выполнение им трудовой функции, одно из основных правомочий работника;

4) правовые основы регулирования заработной платы установлены ТК РФ (порядок, сроки, форма выплаты заработной платы и др.);

5) заработная плата – это вознаграждение за индивидуальный труд работника, выплачиваемое на систематической основе;

6) заработная плата максимальным размером не ограничивается и определяется на основе установленных у данного работодателя тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но не ниже МРОТ.

Заработная плата представляет собой вознаграждение за наемный труд.

От трудового дохода, получаемого в рамках гражданско-правовых отношений, заработная плата отличается следующим:

1. С ее помощью оплате подлежит живой, а не овеществленный труд, т.е. труд как функция рабочей силы человека. Вознаграждение по гражданско-правовому договору выступает как оплата овеществленного труда, т.е. его конкретного результата.

2. Это систематическая плата за труд, для которой характерна строгая периодичность, а вознаграждение по гражданско-правовому договору по общему правилу выплачивается единовременно (если иное не предусмотрено договором) после окончания работы.

3. Заработная плата как основной источник существования объективно выполняет социальную функцию воспроизводства населения, поэтому государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, что не применяется при выплате вознаграждений по гражданско-правовым договорам.

4. При заключении трудового договора стороны заранее устанавливают величину оплаты труда, но пределы их договорной свободы ограничены законодательством, коллективным договором и иными нормами, действующими в сфере оплаты данного труда. В гражданско-правовых отношениях усмотрение сторон ничем не ограничено.

5. Заработная плата выступает мерой вознаграждения за норму труда. Это нормированная оплата, производимая по заранее установленным нормам и расценкам.

Структуру заработной платы образуют ее части: основная (постоянная) часть заработной платы (оклад, тарифная ставка); компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время и т.п.);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу с шифрами.

Выплаты стимулирующего характера – это выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К числу таких выплат относятся доплаты, надбавки и премии.

Доплаты – это денежные выплаты работнику с целью сохранения прежнего или предусмотренного законодательством о труде уровня заработной платы.

Надбавки – денежные выплаты, которые начисляются работнику регулярно (систематически) на основании законодательства о труде, локальных нормативных актов за выполнение порученной ему трудовой функции без возложения на него иных (дополнительных) обязанностей (за стаж, знание иностранного языка и др.).

Премии как часть заработной платы представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде.

Функции заработной платы:

1) *регулирующая* – заработная плата воздействует на рынок труда, соотношение между спросом и предложением рабочей силы, ее размер влечет приток или отток кадров;

2) *воспроизводственная* – обусловлена социальным характером заработной платы, которая направлена на расширенное воспроизводство, обеспечение необходимых потребностей и достойной жизни работника;

3) *стимулирующая* – связана с установлением различий в оплате в зависимости от сложности работы и квалификации работника, с повышением квалификации работников для достижения более высокого уровня заработной платы.

Принципы установления заработной платы:

1) устанавливается трудовым договором;

2) системы оплаты труда утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

3) условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

4) условия оплаты труда, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными трудовым законодательством;

5) условия оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетных средств, устанавливаются в таком же порядке, однако объемы финансирования учреждений бюджетной сферы должны соответствовать Единым рекомендациям по установлению систем оплаты труда работников бюджетных организаций.

Методы правового регулирования заработной платы:

1. *Нормативный* – преобладание императивных начал в регулировании соответствующих отношений:

а) государственное нормирование (централизованное и децентрализованное) – установление государственными органами таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора;

б) негосударственное нормирование – нормы оплаты, обязательные для всех работников, в одностороннем порядке устанавливает работодатель.

2. Договорный:

а) коллективно-договорное регулирование – осуществляется в форме соглашений и коллективных договоров;

б) индивидуально-договорное регулирование – осуществляется на уровне работник – работодатель в трудовом договоре.

Трудовым кодексом определены **основные государственные гарантии по оплате труда работников:**

1. Установление государством величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

2. Меры по повышению уровня реального содержания заработной платы (индексация).

3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137, 138 ТК РФ).

4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ).

5. Обеспечение получения заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

6. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 142 ТК РФ).

8. Установление сроков и очередность выплаты заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника.

Системы оплаты труда в зависимости от способа установления (регулирования) могут быть:

1) тарифная, бестарифная (на основании трудового договора), смешанная (тарифные правила сочетаются с регулированием посредством трудового договора);

2) установленная законом, подзаконными нормативными актами централизованного уровня регулирования, установленная актами работодателя;

3) повременная, сдельная и их разновидности;

4) индивидуальная и коллективная.

Тарифная система – совокупность нормативов, установленных в нормативно-правовом порядке, при помощи которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

1) тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

2) тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Вспомогательные элементы тарифной системы:

– тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих;

– квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих;

– тарифные надбавки, доплаты;

– районные коэффициенты.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Параметрами тарифной сетки являются: число тарифных разрядов, тарифные коэффициенты, диапазон тарифной сетки. Первый разряд соответствует наиболее простым работам, последний – наиболее сложным.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Тарифный коэффициент – показывает, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующих разрядов выше тарифной ставки 1-го разряда (тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице).

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифно-квалификационные справочники – перечень типичных для данного производства профессий и видов работ. Они содержат характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и тарифных разрядов, должностные обязанности руководителей, специалистов и служащих, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников.

Тарифно-квалификационные справочники (ТКС) работ и профессий рабочих состоят из разделов:

1 – характеристика наиболее типичных работ, которые должен выполнять рабочий данной профессии и данного разряда;

2 – основные требования к квалификации рабочего с указанием тех навыков и знаний, которыми он должен обладать.

При помощи ТКС производится *тарификация работ* – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям и *тарификация рабочих* – определение разряда их квалификации.

Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих используются для обеспечения единства в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований.

На их основе разрабатываются должностные инструкции и проверяется соответствие работника занимаемой должности.

Квалификационная характеристика каждой должности включает в себя: должностные обязанности, основные требования к специальным знаниям работника, уровень профессиональной подготовки.

В настоящее время описание квалификационных требований к профессиям и специальностям содержится и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах. С 01.07.2016 г. оба вида документов: и профессиональные стандарты, и справочники – будут существовать параллельно, до внесения соответствующих изменений в действующее законодательство по отмене действия квалификационных справочников. Одной из ключевых функций актов, содержащих описание квалификационных требований, является регулирование, а точнее, дифференцирование заработной платы работников.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Бестарифная система включает:

- оплату на основании условного коэффициента (коэффициента трудового участия, трудового вклада, эффективности труда и пр.);
- оплату на основании процентного отношения к заработку руководителя;
- рейтинговую систему (месячный заработок работника исчисляется на основании его личного рейтинга);
- индивидуальную систему (заработок каждого работника определяется трудовым договором).

При повременной системе:

- учитывается проработанное время и оплата производится на основе тарифной ставки или должностного оклада;
- тарифная ставка может быть часовой, дневной или месячной, соответственно повременная оплата может быть почасовой, подневной, помесечной.

При сдельной системе:

- оплачивается каждая единица произведенной продукции или выполненная трудовая операция;
- оплата производится на основании сдельной расценки, которая является расчетной величиной, производной от тарифной ставки и нормы выработки.

Разновидности сдельной системы:

- прямая сдельная (с постоянными сдельными расценками);
- сдельно-прогрессивная (с повышением сдельных расценок по мере увеличения количества продукции или выполненных трудовых операций);
- косвенная сдельная (для вспомогательных работников – наладчиков, ремонтников);
- аккордно-сдельная (с расценками не на отдельную операцию, а на весь комплекс работ).

Премияльная система является дополнительной по отношению к основным – повременной и сдельной. Она предоставляет

работнику юридически гарантированную возможность получения особого дополнительного вознаграждения сверх заработка, начисленного в соответствии с основной системой заработной платы, при условии выполнения работником заранее установленных работодателем показателей труда.

Все премии разделяются на две группы: входящие в систему оплаты труда и не входящие в нее. Первые выплачиваются при условии достижения результатов, заранее обусловленных показателем премирования, поэтому их достижение порождает у работников право на получение премии. При недостижении этого показателя право на премию не возникает. В зависимости от цели введения премирования показатель премирования может быть количественным или качественным (снижение трудозатрат, экономия сырья).

Премии, не предусмотренные системой оплаты труда, носят характер разового поощрения и потому выплачиваются, как правило, нерегулярно и зачастую вне связи с конкретными достижениями в труде по усмотрению работодателя. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому его условия определяются им самостоятельно и не требуют наличия заранее формализованного основания. Порядок премирования устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В положениях о премировании приводится перечень производственных упущений, которые служат основанием для депремирования работников. Чаще всего это прогул, явка на работу в состоянии опьянения, использование служебного транспорта в личных целях, опоздание на работу и др. Работодатель не лишает работника премии, а может ее не выплачивать или выплачивать ее не в полном размере, если работник не выполнил установленные показатели или условия премирования.

В положении о премировании (коллективном договоре) целесообразно указывать: перечень должностей премируемых работников; размеры и шкалу премирования; периодичность премирования; методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида; основания, показатели, условия начисления премии; условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере.

Показатели премирования:

1) количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий;

2) качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, снижение процента брака;

3) экономия используемых ресурсов: сырья и материалов, топлива и электроэнергии;

4) рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины.

Формы оплаты:

1) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

2) в неденежной форме (не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы).

В законодательстве установлены определенные запреты на использование неденежной формы: а) выплата заработной платы в форме долговых расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте; б) введение в РФ других денег, кроме рубля.

Выплата заработной платы в неденежной форме обоснована при наличии юридически значимых обстоятельств (п. 54 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»):

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением;

б) заработная плата в не денежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

в) выплата в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях, видах экономической деятельности или профессиях;

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу (не допускается выплата в виде спиртных напитков, ядовитых веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в

отношении которых установлены запреты или ограничения на их оборот);

д) при выплате заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений устанавливаются с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Для оплаты труда рабочих предусматриваются разряды, по которым устанавливаются не коэффициенты, а уже исчисленная тарифная ставка.

В тарифной системе оплаты труда специалистов и служащих предусматриваются не разряды, а уровни и категории. С каждым уровнем или категорией связывается определенный в рублях должностной оклад. В положениях об оплате может быть предусмотрен повышающий коэффициент к окладу.

Размер оклада и ставки устанавливается руководителем самого учреждения, для чего он должен учитывать сложность выполняемой работы и уровень квалификации работника. От размера среднего заработка работников учреждения напрямую зависит и зарплата самого руководителя. Оклад руководителя бюджетного учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые отнесены к основному персоналу учреждения (не выше 5-кратного размера средней заработной платы).

В положениях об оплате труда предусматриваются перечни видов выплат компенсационного характера за работу:

- 1) в тяжелых, вредных, опасных условиях труда;
- 2) со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) в местностях с особыми климатическими условиями.

Кроме того, предусматриваются стимулирующие выплаты.

Основные формы правовой охраны заработной платы:

- 1) защита от дискриминации в сфере оплаты труда;
- 2) недопустимость снижения размера заработка по причинам, не зависящим от работника;
- 3) индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен;
- 4) неприкосновенность заработной платы путем ограничения удержаний из нее;
- 5) привилегированный характер выплат по заработной плате;
- 6) обеспечение своевременности выплаты заработной платы;
- 7) установление правил выплаты заработной платы.

Защита от дискриминации означает, что запрещается установление ограничений и преимуществ в сфере оплаты труда в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работника, – пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места и т.п.

Недопустимость снижения размера заработка по причинам, не зависящим от работника, – невыполнение норм труда, неисполнение трудовых обязанностей по вине работодателя, по не зависящим от работника и работодателя причинам.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных законодательством:

- 1) удержания в силу прямого указания закона (подходящий налог);
- 2) на основании судебного решения (штрафы, алименты, возмещение ущерба и др.);
- 3) удержания по распоряжению работодателя.

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

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) 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;

3) 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 или простое;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Заработная плата, излишне выплаченная, 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 или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Трудовой кодекс содержит дополнительное ограничение для удержаний из заработной платы, запрещая производить их из тех выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Перечень таких выплат установлен в ст. 101 Федерального закона «Об исполнительном производстве».

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику.

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

Привилегированный характер выплат по заработной плате означает следующее – в соответствии со ст. 64 Гражданского кодекса РФ при ликвидации юридического лица требования работников организации по заработной плате удовлетворяются во вто-

рую очередь, после удовлетворения требований, вытекающих из причинения вреда жизни или здоровью.

Статья 142 ТК РФ предусматривает ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Даже установлена уголовная ответственность (ст. 145' УК РФ) руководителя организации любой формы собственности за невыплату заработной платы свыше двух месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы он обязан выплатить ее с уплатой процентов в размере не ниже одной 150-й действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Эта обязанность наступает независимо от наличия вины работодателя.

Работник обязан прекратить приостановление работы и приступить к работе не позднее следующего дня после получения им письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы. В случае если работник, получивший такое уведомление, не выйдет на работу, его действия следует рассматривать как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

При выполнении работ в условиях, *отклоняющихся от нормальных*, работнику производятся соответствующие выплаты. К таким работам относятся:

1) *работа с вредными и (или) опасными условиями труда* (минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда);

2) работа в местностях с особыми климатическими условиями (оплата труда производится в повышенном размере);

3) выполнение работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации;

4) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

5) сверхурочная работа;

6) работа в выходной или нерабочий праздничный день;

7) работа в ночное время;

8) невыполнение норм труда (должностных обязанностей);

9) выпуск продукции, оказавшейся браком;

10) время простоя;

11) освоение новых производств.

Гарантийные выплаты – сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности.

Цель гарантийных выплат – сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях.

Гарантийные доплаты производятся с той же целью, что и выплаты, но с доплатой в указанных в законе случаях.

Гарантийные выплаты:

1) оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному работнику;

2) оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работу;

3) выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка;

4) сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до 3 месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК):

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

6) оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника.

Гарантийные доплаты – это денежные суммы, выплачиваемые работнику с целью сохранения его среднего месячного заработка в тех случаях, когда он в силу определенных причин не мог исполнять свои трудовые обязанности в полном объеме.

В отличие от гарантийных выплат, которые предусмотрены за время освобождения от работы, гарантийные доплаты производятся за время выполнения работником своей трудовой функции, но при снижении заработка.

Гарантийные доплаты:

1) за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за перерывы для обогрева;

2) доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также подросткам за сокращенное рабочее время;

3) доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине организации – до восстановления трудоспособности или установления группы инвалидности медико-социальной экспертной комиссией;

4) доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

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

Возмещаются расходы при направлении в служебные командировки, при разъездном характере работы, при работе в полевых условиях, при переезде на работу в другую местность, при использовании личного имущества работника

Служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Работодатель не вправе направлять в командировку: беременных женщин; работников в период действия ученического договора, если служебные командировки не связаны с ученичеством; работников в возрасте до 18 лет; зарегистрированных кандидатов во время проведения выборов.

Лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору, в командировку направить нельзя.

Согласно ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Перевод на работу в другую местность возможен только с согласия работника.

Работнику подлежат возмещению расходы:

- по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

– по обустройству на новом месте жительства.

Работодатель обязан компенсировать сотруднику использование в служебных целях личного имущества. Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также выплачиваются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения указанных расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда

Внутренний трудовой распорядок – это порядок (правила) поведения, взаимодействия участников совместной деятельности, действующий у конкретного работодателя и основанный на объективной системе требований, обусловленных особенностями (условиями) организации и применения труда работников.

Трудовой распорядок составляет правовую основу дисциплины труда.

Трудовой распорядок на уровне каждого конкретного работодателя определяется ***правилами внутреннего трудового распорядка***.

Правила являются необходимым документом в деятельности любого работодателя, принятие правил – обязанность, а не право работодателя, это следует из формулировки ч. 1 ст. 190 Трудового кодекса РФ, не допускающей наличия вариативности в действиях работодателя.

В правилах внутреннего трудового распорядка должны быть установлены:

1) продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней;

- 2) время предоставления перерыва для отдыха и питания;
- 3) виды работ, на которых работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, продолжительность и порядок их предоставления;
- 4) второй выходной день при пятидневной рабочей неделе (когда приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка);
- 5) дни выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца);
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 7) порядок ведения суммированного учета рабочего времени;
- 8) перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи;
- 9) другие по сравнению с перечнем, установленным ТК РФ, виды поощрения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК РФ). Нужно учитывать, что это правило будет действовать в том случае, если в организации есть профсоюз. Соответственно, если профсоюзной организации нет, то правила внутреннего трудового распорядка утверждает работодатель в порядке, установленном локальными актами.

В некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей (транспорт, атомная энергетика и др.). Уставы и положения о дисциплине, отдельные федеральные законы могут предусматривать и другие взыскания, кроме предусмотренных ТК РФ (строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака и др.).

Производственная дисциплина основана на своевременном выполнении нормированных производственных заданий каждым работником и всеми подразделениями, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, полном обеспечении всех работников необходимыми материалами, инструментом и технологической оснасткой.

Она характеризует все стороны деятельности предприятия: экономическую, плановую, организационную, управленческую, финансовую и включает в себя технологическую и трудовую дисциплину.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дисциплина труда – это односторонне направленная система управления организацией труда работников. В рамках данной системы сторона, имеющая право давать обязательные распоряжения (работодатель), устанавливает правила, а работники обязуются этим правилам подчиняться.

Методы обеспечения дисциплины труда:

- 1) создание нормальных организационных, социально-экономических и иных условий труда;
- 2) убеждение (или воспитание);
- 3) поощрение (стимулирование);
- 4) принуждение (применение дисциплинарных взысканий) и контроль.

Специалисты в области управления персоналом считают, что в любом трудовом коллективе 5% работников дисциплинированы от природы, 5% будут нарушать правила и условия труда при любых обстоятельствах, а поведение 90% зависит от контроля со стороны руководителя.

Основанием применения поощрений является добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Перечень поощрений (благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии) не является исчерпывающим, но он демонстрирует возможность поощрения работни-

ков как морально, так и материально. Этот перечень может быть дополнен в зависимости от потребностей и возможностей работодателя. Дополнительные виды поощрений могут предусматриваться коллективным договором или правилами внутреннего распорядка.

Трудовое законодательство не регламентирует порядок применения поощрений, и этот вопрос работодатель должен решить самостоятельно. Для этого рекомендуется разработать положение о поощрениях. Разработка такого положения решит сразу несколько вопросов:

- 1) работники будут знать, за что и когда их могут поощрить;
- 2) в организации будет действовать четкий и понятный механизм поощрений.

Все это должно повысить систему мотивации работников к качественному и эффективному труду.

Работодатель имеет право за особые трудовые заслуги представлять работников к государственным наградам. Порядок представления регулируется Положением о государственных наградах Российской Федерации. Правительством РФ (министерствами и ведомствами) устанавливаются ведомственные (отраслевые) награды. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника.

Дисциплинарная ответственность выражается в виде дисциплинарных взысканий, по сути – видов наказания за совершение проступков.

Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно только в случае установленного наличия дисциплинарного проступка, включающего в себя все элементы его состава.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за которые работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

Основные признаки дисциплинарного проступка:

- 1) противоправность в форме деяния (действия или бездействия);
- 2) виновность совершения;

3) причинение вреда имущественного, личного или организационного характера;

4) причинно-следственная связь между деянием и наступившим последствием.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

В случае совершения проступка за пределами рабочего времени или не при исполнении трудовых обязанностей работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно только в случае установленного наличия дисциплинарного проступка, включающего в себя все элементы его состава. Состав правонарушения (дисциплинарные проступки не являются исключением из этого правила) традиционно разделяют на четыре элемента: объект правонарушения, объективную сторону, субъект и субъективную сторону. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе, а не обязан привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Выделяют *общую* дисциплинарную ответственность, т.е. ответственность, равно распространяющуюся на всех субъектов трудовых отношений, и *специальную*, круг применения которой ограничен специальными правовыми нормами. Общая распространяется на всех работников и регламентирована Трудовым кодексом Российской Федерации, специальная может быть предусмотрена федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Дисциплинарная ответственность формализуется в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем на работника. За совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Перечень видов дисциплинарных взысканий ограничен законодателем и расширительному толкованию не подлежит. Иные виды

взысканий возможны только в рамках специальной дисциплинарной ответственности

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

1) затребование объяснения в письменной форме. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении двух рабочих дней должен составить об этом акт;

2) взыскание должно быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня совершения правонарушения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет;

3) за каждый дисциплинарный проступок работодатель может применить только одно предусмотренное ТК РФ или уставами и положениями о дисциплине дисциплинарное взыскание;

4) взыскания налагаются руководителем организации. Другие должностные лица могут применять их, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами;

5) приказ (распоряжение) о наказании объявляется работнику не позднее трех дней со дня издания под роспись. Это необходимо для подтверждения ознакомления работника с примененным к нему взысканием. Если работник отказывается от росписи об ознакомлении, то составляется акт;

6) работник может обжаловать действия работодателя в органы государственной инспекции труда или в органы по рассмотрению трудовых споров. Сроки для обжалования предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

После истечения года работник считается ненаказанным. Приказ или распоряжение работодателя о снятии дисциплинарного взыскания в связи с истечением годичного срока не требуется. Однако приказ (распоряжение) обязательно требуется, если работодатель примет решение о досрочном, до истечения года, снятии взыскания с работника. Такой приказ может издать должностное лицо организации-работодателя, применившее взыскание, или его вышестоящий начальник. В трудовую книжку дисциплинарные взыскания не заносятся.

Инициатива на снятие взыскания может принадлежать должностному лицу, применившему его. Кроме того, инициаторами

досрочного снятия дисциплинарного взыскания могут быть сам работник, его непосредственный руководитель (руководитель бригады, отдела, иного подразделения), а также представительный орган работников. Действующее взыскание не препятствует поощрению работника. В связи с этим можно сказать, что досрочное снятие взыскания может быть определено как вид поощрения.

Меры дисциплинарного воздействия:

1) невыплата полностью или частично премии, предусмотренной системой оплаты труда в организации за период, в котором был совершен дисциплинарный проступок;

2) ограничение пользования объектами социально-культурного назначения, принадлежащими работодателю;

3) уменьшение размера или невыплата вознаграждения по итогам работы организации за год;

4) назначение внеочередной аттестации и др.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профсоюзы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства в организациях, в которых работают члены профессионального союза. Они могут обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права. Такими органами могут являться органы государственной трудовой инспекции и суд.

У работодателя при получении заявления возникают следующие обязанности:

1) рассмотреть его и проверить изложенные в нем факты (срок рассмотрения – одна неделя);

2) при подтверждении фактов нарушения привлечь виновное должностное лицо (руководителя или его заместителей) к дисциплинарной ответственности;

3) довести до сведения представительного органа работников результаты рассмотрения и меры, принятые к нарушителям. Вид взыскания определяется работодателем самостоятельно, независимо от требований представительного органа работников.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора – это возможное последствие трудового правонарушения, реализация потерпевшей стороной своего права потребовать возмещения причиненного ей ущерба другой стороной трудового договора.

Взаимная материальная ответственность – это мера принуждения, предусмотренная действующим трудовым законодательством (договором), применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (работнику или работодателю) с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя.

Материальная ответственность сторон трудового договора (работника и работодателя) характеризуется наличием общих черт, а именно: а) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора; б) субъектами ответственности являются только стороны трудового договора; в) ответственность возникает в результате нарушений обязанностей по трудовому договору; г) каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если они привели к возникновению ущерба у другой стороны; д) обе стороны трудового договора могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Материальная ответственность сторон трудового договора по нормам трудового права побуждает как работников, так и работодателя исполнять свои обязанности по трудовому договору так, чтобы со стороны работников не было порчи, утраты, уничтожения, хищений материальных ценностей (имущества) работодателя, а со стороны работодателя обеспечивались бы правовые гарантии работников в отношении их законного права трудиться, своевременно и в полном размере получать заработную плату, обеспечивались бы условия сохранности имущества работника в процессе труда.

Взаимная обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников надлежащего исполнения ими трудовых обя-

занностей, в том числе и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву заключается в следующем:

1) субъектом материальной ответственности по нормам трудового права могут быть работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. Когда ущерб причинен лицами, которые выполняют для этой организации работу не по трудовому договору, возмещение ущерба должно производиться по нормам гражданского права;

2) по нормам трудового права взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб (реальное уменьшение наличного имущества, ухудшение его состояния, необходимость произвести излишние выплаты), при этом, как правило, в ограниченном размере – в пределах среднего месячного заработка. Неполученные доходы, упущенная выгода не возмещаются;

3) по нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ). Под убытками понимаются расходы, которые лицо произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено;

4) пределы (размеры) материальной ответственности работников (ограниченной или полной) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев – и формы вины работника, причинившего ущерб. Нормы гражданского права не исключают обязанность лица полностью

возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ГК РФ);

5) в трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности. Речь идет только о долевой материальной ответственности в зависимости от указанных факторов. В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом (ст. 1080, 1081 ГК РФ), с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию имущественного ущерба;

6) по нормам трудового права материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ);

7) для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок в один год. Для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ);

8) при взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, по нормам трудового права установлен особый порядок – по распоряжению работодателя. В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Основание материальной ответственности – трудовое имущественное правонарушение, т.е. виновное нарушение одной из сторон трудового договора своих обязанностей, которое привело к причинению имущественного вреда другой стороне.

Для наступления материальной ответственности необходимо наличие одновременно нескольких **условий**:

1) имеется имущественный ущерб, причиненный одной из сторон другой стороне трудового договора;

2) наблюдается противоправное поведение одной из сторон договора (в форме действия или бездействия);

3) противоправное поведение должно быть виновным. Форма вины имеет значение для определения размера материальной ответственности;

4) наличествует причинная связь между противоправным 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 ст. 21 ТК РФ, они могут возлагаться на него правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, указаниями работодателя. Обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ.

Возложение материальной ответственности предполагает виновное поведение сторон. Вина каждой из сторон возможна в форме умысла и неосторожности, но размер возмещаемого ущерба обычно зависит от формы вины. Общее правило о виновном поведении стороны трудового договора как условия материальной ответственности имеет исключение. Оно не применяется при материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Ответственность работодателя по этой статье наступает и при отсутствии его вины, что повышает уровень защищенности интересов работника.

Причинная связь между действиями одной стороны и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия).

Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба (ст. 240 ТК РФ), что на практике достаточно широко распространено, особенно в тех случаях, когда объем ущерба невелик, малозначителен. Материальная ответственность наступает при условии требования потерпевшей стороны к причинителю ущерба возместить его.

Законодательство разграничивает виды материальной ответственности по субъектному составу и по объему возмещения причиненного ущерба

По субъектному составу материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя; материальная ответственность работника; индивидуальная ответственность и коллективная (бригадная). По объему причиненного ущерба различают полную и ограниченную материальную ответственность.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Трудовым кодексом установлены следующие случаи материальной ответственности работодателя:

- 1) ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться;
- 2) за причинение ущерба имуществу работника;
- 3) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику;
- 4) за причинение работнику морального вреда.

Главным критерием для возможности привлечения работодателя к материальной ответственности является незаконность его действий по отношению к работнику, в результате чего работник был лишен возможности трудиться.

В качестве таких неправомерных действий Трудовой кодекс называет: незаконное отстранение от работы; незаконное увольнение; незаконный перевод на другую работу; отказ от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержку выдачи трудовой книжки; внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель может возместить причиненный ущерб добровольно. В противном случае решение о возмещении ущерба принимает орган, рассматривающий трудовой спор.

Материальный ущерб возмещается работнику в размере средней заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

Для возмещения ущерба имуществу работника не имеет значения ситуация, в которой ущерб был причинен и кто конкретно причинил ущерб. Главным условием возмещения ущерба является лишь факт его причинения работнику при исполнении им трудовых обязанностей или в связи с трудовыми отношениями.

Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (а не на день его причинения). Если работник не возражает, то ущерб возмещается в натуре, т.е. работнику может быть предоставлено аналогичное или равноценное имущество, исправленное или отремонтированное поврежденное имущество.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю, который обязан рассмотреть его и принять решение в 10-дневный срок с момента поступления.

Работодатель возмещает ущерб имуществу работника в полном объеме. Если работник не согласен с предложением работодателя о форме и сумме возмещения ущерба, с решением комиссии по трудовым спорам, а также в случае нарушения работодателем установленного срока рассмотрения, работник вправе обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 150-й действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действием (бездействием), посягающим на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация и т.п.), или нарушающим его личные не-

имущественные права (право на пользование своим именем, право авторства), или нарушающим имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, а также в связи с временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью от причиненного увечья, иного повреждения здоровья либо вызванной заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др. Бремя доказывания наличия морального вреда ложится на работника.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме. Его размер определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

При рассмотрении подобных требований суды должны установить: а) факт причинения работнику физических или нравственных страданий неправомерными действиями работодателя; б) вину работодателя; в) разумность и справедливость заявленных требований.

Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Как правило, за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей, виновный работник несет ограниченную материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Полная материальная ответственность – обязанность возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере – наступает в случаях, перечень которых носит исчерпывающий характер (ст. 243 ТК РФ).

Статья 239 ТК РФ закрепляет обстоятельства, которые исключают материальную ответственность работника, это:

- 1) непреодолимая сила;
- 2) нормальный хозяйственный риск. К нему относят следующие признаки: а) действия, соответствующие современным знаниям и опыту; б) ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе; в) ситуации, когда приняты меры для предотвращения ущерба; г) действия, когда объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье. Работник должен проявить при этом определенную степень заботливости и осмотрительности;
- 3) крайняя необходимость;
- 4) необходимая оборона;
- 5) невыполнения работодателем обязанности обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель может воспользоваться правом привлекать работника к ответственности, а может отказаться от его реализации – полностью или частично. Это зависит от обстоятельств причинения ущерба, размера ущерба, конкретной ситуации, от системы управления персоналом и корпоративной культуры, сложившихся в организации.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работниками (достигшими 18 лет), непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Это означает, что в их трудовую функцию могут входить обязанности по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства переданных им ценностей. (Перечень должностей и работ, когда работодатель может заключать договор утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 г. № 85.)

Коллективная материальная ответственность может вводиться в случаях совместного выполнения работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого ра-

ботника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, а другой – у руководителя коллектива (бригадира). Договор подписывается работодателем (его компетентным представителем), руководителем коллектива (бригадиром) и всеми членами коллектива (бригады).

Договор действует в течение всего периода работы коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом. Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности последняя возлагается на коллектив в целом. Общим правилом, определяющим субъектный состав возмещения ущерба, должна быть признана долевая форма возмещения ущерба.

Если работник (член бригады) претендует на освобождение от материальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми его (ее) членами. Если же этого не происходит, степень вины каждого работника устанавливает суд.

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине организации, на основании прямого предписания закона (ст. 277 ТК РФ).

Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.
На основании общих принципов привлечения работников к мате-

риальной ответственности работодателю возмещается лишь тот ущерб, который составляет фактические потери.

При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, необходимо иметь в виду, что при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

ТК РФ возлагает обязанность проведения проверки товарно-материальных ценностей, которая должна быть осуществлена до принятия решения о возмещении ущерба работником, на работодателя.

Целью проверки является выяснение следующих обстоятельств: а) причинение ущерба; б) установление его размеров; в) установление причин его возникновения. В зависимости от этих факторов принимается решение о привлечении работников к ответственности или об освобождении от нее. Обычно для проведения проверки работодатель создает комиссию с участием соответствующих специалистов.

Работник вправе требовать проведения проверки. Если работодатель отказывается это сделать, он не может привлекать работника к ответственности.

Обязательным требованием для работодателя является истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если работник отказывается дать объяснение или уклоняется от выполнения этой своей обязанности, работодателем составляется соответствующий акт.

Факт причинения ущерба подтверждается документами бухгалтерского учета (акт инвентаризации, дефектная ведомость, акт сдачи-приемки и др.).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе возместить его добровольно (полностью или частично).

Стороны трудового договора могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. В качестве приложения к такому соглашению работник должен представить письменное обязательство о возмещении ущерба, указав в нем конкретные сроки платежа.

Способы добровольного возмещения работником причиненного ущерба могут быть различными: внесение соответствующих сумм, исправление испорченного имущества, передача равноценного имущества.

Возмещение ущерба традиционным способом – путем удержания из заработной платы работника – возможно в том случае, если ущерб не превышает среднего месячного заработка работника. Форма материальной ответственности (ограниченная или полная) значения не имеет. Такое возмещение производится по распоряжению, издаваемому работодателем в пределах определенного срока – не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником.

При истечении указанного срока, а также в случае, если ущерб превышает средний месячный заработок работника, а тот отказывается возместить ущерб добровольно, работодатель может обратиться в суд с иском о взыскании ущерба.

Привлечение работника к материальной ответственности не исключает возможности привлечения его к иным видам ответственности – дисциплинарной, административной или уголовной. Несоблюдение работодателем установленного порядка возмещения ущерба дает работнику право на обжалование связанных с этим действий в судебном порядке.

Возмещение затрат, связанных с обучением. Как правило, договоры об обучении за счет работодателя включают обязанность работника отработать у работодателя определенное время после окончания обучения. Если работник без уважительных причин нарушает данные им обязательства, он обязан возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением. Эти затраты могут включать не только собственно стоимость обучения, но и все иные расходы, понесенные работодателем (выплата стипендии, оплата отпуска, проезда, проживания, выплата командировочных за время обучения и т.д.).

Право снижения размера возмещения ущерба, причиненного работником, принадлежит как органам по рассмотрению трудовых споров, так и самому работодателю.

Такая возможность может быть реализована при всех видах материальной ответственности (полной или ограниченной, на осно-

вании индивидуального договора или в случаях коллективной ответственности).

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен с учетом степени и формы вины, материального положения работника (размера оплаты труда, удержания по исполнительным документам), семейного положения, материального положения членов семьи.

Обладая правом снижения размера сумм, подлежащих взысканию, суд, однако, не вправе полностью освободить работника от обязанности возместить причиненный ущерб.

На практике сумма возмещаемого ущерба не подлежит уменьшению в случаях, когда он причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Недопустимо снижение размера возмещаемого ущерба и в случаях причинения его преступлением, совершенным в корыстных целях.

В случаях привлечения к материальной ответственности работников, с которыми заключен договор о коллективной (бригадной) ответственности, снижение размера ущерба допустимо только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива, поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива могут быть неодинаковыми. Уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива

Тема 13. Охрана труда

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

Охрана труда строится на определенных принципах:

1) приоритет охраны жизни и здоровья перед экономическими интересами;

2) двусторонний обязывающий работников и работодателей характер действий по соблюдению норм охраны труда;

3) обеспечение права на определенные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4) установление и гарантирование мер самозащиты прав работников на здоровые и безопасные условия;

5) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;

6) социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Основные направления государственной политики в области охраны труда предусмотрены ст. 210 ТК РФ.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусмотрены ст. 212 ТК РФ, а обязанности работника в области охраны труда – ст. 214 ТК РФ.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов

Различают государственный, региональный, муниципальный и корпоративный (локальный) уровни управления охраной труда.

Государственная экспертиза условий труда – это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда необходима для формирования банка данных об условиях труда на рабочих местах. Задачи экспертизы: контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения специальной оценки условий труда, правильностью предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, выработка предложений об отнесении организаций к тому или иному классу профессионального риска.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ.

Государственную экспертизу условий труда осуществляют Всероссийская государственная экспертиза условий труда и государственная экспертиза условий труда субъектов РФ.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

1) беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей;

2) запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

3) проводить наблюдения, измерения и расчеты с привлечением исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном законодательством.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

1) составлять заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять их в суд, органы исполнительной власти, работодателям, работникам, в профессиональные союзы, органы Фонда социального страхования;

2) обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

3) обеспечивать сохранность документов и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Служба охраны труда в организации. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, занимающегося производственной деятельностью, численностью работников которого

превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Специалисты службы имеют право в любое время беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться с документацией по вопросам охраны труда. Они имеют право предъявлять руководителям подразделений и другим должностным лицам работодателя обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений правил охраны труда и контролировать их выполнение.

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

Обучение в области охраны труда. Предусмотрены пять видов инструктажей: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой.

Вводный проводится для всех принимаемых на работу лиц, а также для переводимых на другую работу.

Первичный на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы *индивидуально, демонстрируя безопасные приемы труда.*

Повторный имеет целью повысить уровень знаний правил и инструкций по охране труда, проводится по программе инструктажа на

рабочем месте (не реже чем через шесть месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования).

Внеплановый проводится: при изменении технологического процесса; нарушении правил по охране труда; замене оборудования и других обстоятельствах, влияющих на безопасность труда.

Целевой проводится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, уборка территории и т.п.); ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляют наряд-допуск, разрешение (огневые работы).

Для работников рабочих профессий в течение месяца после заключения трудового договора (или перевода) работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

При приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и со сдачей экзаменов.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств различных бюджетов. Кроме того, финансирование данных мероприятий осуществляется за счет средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства РФ о труде и законодательства РФ об охране труда и от добровольных взносов организаций и физических лиц. Средства, направляемые в фонды охраны труда организаций, должны расходоваться для проведения мероприятий по охране труда.

Единый размер финансирования локальных систем охраны труда составляет не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). От выполнения данной обязанности освобождены государственные унитарные предприятия и федеральные учреждения. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Несчастный случай на производстве – это событие, в результате которого работник погиб или получил повреждение здо-

ровья при выполнении трудовых обязанностей или работ в интересах работодателя.

В трудовом законодательстве, помимо этого, есть понятие «несчастный случай, не связанный с производством».

Различают следующие несчастные случаи:

1) несчастные случаи, вызвавшие необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу либо потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня;

2) групповые несчастные случаи – два и более человек;

3) тяжелые несчастные случаи;

4) несчастные случаи со смертельным исходом, в том числе групповые несчастные случаи на производстве с числом погибших пять и более человек; крупные аварии с числом погибших 15 и более человек.

Перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету, включает следующие категории пострадавших:

1) работники, выполняющие работу по трудовому договору, в том числе временные и сезонные работники, совместители и надомники;

2) студенты и учащиеся образовательных организаций, проходящие производственную практику в организациях, а также другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;

3) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией как уголовно-исправительного учреждения, так и иных организаций;

4) другие лица, принимающие участие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя без заключения трудового договора.

Перечень повреждений здоровья, полученных пострадавшими и подлежащих расследованию: тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, соору-

жений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций; иные повреждения здоровья, обусловленные однократным воздействием на пострадавшего внешних факторов.

Повреждения здоровья становятся юридически значимыми обстоятельствами, если они повлекли:

- а) необходимость перевода пострадавшего на другую работу;
- б) временную утрату трудоспособности, подтвержденную листком нетрудоспособности;
- в) стойкую утрату трудоспособности, подтвержденную заключением медико-социальной экспертной комиссии;
- г) смерть пострадавшего.

Расследованию подлежат несчастные случаи, имеющие общий характер и произошедшие:

1) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных целях по распоряжению работодателя или по соглашению сторон трудового договора;

3) при следовании к месту командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

4) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве);

5) при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

б) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

При любом несчастном случае на производстве работодатель обязан совершить следующие действия:

1) оказать пострадавшему первую помощь, а при необходимости доставить в медицинское учреждение;

2) получить медицинское заключение о характере повреждений, причиненных работнику на производстве;

3) принять необходимые меры для предотвращения чрезвычайной ситуации;

4) сохранить обстановку на месте несчастного случая, а если это невозможно – зафиксировать ее;

5) уведомить о происшедшем соответствующие контролирующие органы, а если несчастный случай признан тяжелым или пострадавший умер – сообщить его родственникам;

б) организовать расследование несчастного случая.

Работодатель обязан своевременно анализировать материалы расследования и принимать меры по устранению причин и предотвращению аварийных ситуаций.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

На основании собранных материалов расследования комиссия (государственный инспектор труда) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (государственного инспектора труда) могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

1) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная медицинской организацией, органами следствия или судом;

2) смерть или повреждение здоровья, причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление), не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

3) несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации комиссия (государственный инспектор труда) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) о несогласии их с выводами комиссии, а также при получении сведений, свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая независимо от срока давности несчастного случая. По результатам расследования он

составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая обязан выдать один экземпляр акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая.

Каждый несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются органами Федеральной инспекции труда, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Расследованию и учету подлежат острые и хронические **профессиональные заболевания** (отравления), возникновение которых у работников и других лиц обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя (Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний утверждено Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967).

Под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производствен-

ного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Под хроническим профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По его требованию в расследовании может принимать участие его доверенное лицо.

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания. Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профзаболевания образует комиссию по расследованию, возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного представительного органа. В расследовании могут принимать участие другие специалисты. Работодатель обязан обеспечить условия работы комиссии. Профзаболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию, расследуется комиссией, образованной в той организации, где произошел указанный случай. В состав комиссии входит полномочный представитель организации, направившей работника.

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания. Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний.

Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Акт о случае профзаболевания составляется в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах (для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика).

Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом центра государственного санэпиднадзора и заверяется печатью центра. В акте излагаются обстоятельства и причины профзаболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. При установлении факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах).

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в центре государственного санитарно-эпидемиологического надзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. В случае ликвидации организации акт передается для хранения в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Деятельность по *надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства* проводят как органы надзора и контроля общей компетенции, надзирающие или контролирующие соблюдение не только трудового, но и иного законодательства (органы прокурорского надзора, внутриведомственного государственного контроля), так и специализированные органы, создаваемые для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде и об охране труда.

Государственные инспекторы по охране труда ведут надзор за соблюдением прав и свобод граждан, применением законодательства о труде в части обеспечения права на безопасные условия труда и имеют необходимые познания в технических вопросах.

Предписания, предъявленные государственным инспектором труда в адрес работодателя об устранении нарушений трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, о восстановлении нарушенных прав работников, о привлечении лиц, виновных в выявленных нарушениях, к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности, обязательны для исполнения.

Ответственность за неисполнение в установленный срок предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений законодательства предусмотрена ст. 19.5 КоАП. Соответствующие дела об административных правонарушениях рассматриваются судами.

В целях профессионализации контрольной деятельности профсоюзами могут создаваться специализированные органы: правовые инспекции труда профсоюзов и технические инспекции труда профсоюзов. Правовые инспекции труда профсоюзов осуществляют контроль за соблюдением законодательных положений и условий договоров о труде. Технические инспекции труда профсоюзов состоят из специалистов, обладающих познаниями в области технологических проблем организации труда, и осуществляют контроль за соблюдением технологических норм, правил по охране труда.

Органы и лица, осуществляющие профсоюзный контроль, имеют право требовать от работодателя устранения выявленных нарушений. Требование об этом обязательно для рассмотрения работодателем в недельный срок, в течение которого работодатель должен принять решение о необходимости удовлетворения требования профсоюза, принять меры к устранению выявленных нарушений и сообщить об этом органу (лицу), выдвинувшему соответствующее требование, либо представить данному органу (лицу) мотивированный отказ в удовлетворении требования.

В случае отказа работодателя от устранения выявленного нарушения представители профсоюза вправе обратиться в инспекцию труда либо по поручению работника – в суд для разрешения индивидуального трудового спора.

Органы и лица, осуществляющие профсоюзный контроль, могут обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При установлении фактов нарушений законов и иных нормативных правовых актов о труде, допущенных руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями, работодатель обязан применить к указанным лицам дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

За нарушение законодательства о труде руководители и иные должностные лица работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности.

Тема 14. Прекращение трудового правоотношения

Статья 77 Трудового кодекса перечисляет общие основания прекращения трудового договора, дополнительные – указываются в иных статьях Трудового кодекса, а также в других федеральных законах. Разделение оснований прекращения трудового договора на общие и специальные имеет место и применительно к случаям прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 78 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по соглашению сторон. По соглашению сторон возможно прекращение любого договора – как заключенного на неопределенный срок, так и срочного до истечения срока его действия. Соглашение сторон является единственным основанием для прекращения действия трудового договора, не требуя наличия каких-либо иных причин. Конкретная дата прекращения действия трудового договора определяется сторонами.

Истечение срока является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Следовательно, одного факта истечения срока недостаточно для прекращения действия трудового договора; этот факт должен

быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя (ст.79 ТК РФ).

Трудовой кодекс вводит дополнительные правила, конкретизирующие акт воли работодателя, направленный на прекращение трудового договора: а) работодатель обязан предупредить о расторжении договора не менее чем за три календарных дня до увольнения; б) такое предупреждение должно быть выражено в письменной форме.

Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора рассматривается как прогул.

По истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Статья 80 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Волеизъявление работника о прекращении трудового договора должно быть выражено в письменной форме. Все иные формы такого волеизъявления не имеют правового значения. Инициатива работника обычно выражается в форме заявления. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя.

Прекращение трудового договора по инициативе работника возможно в любое время и без указания причин, послуживших основанием для увольнения.

Увольнение по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то обязанность доказать это возлагается на работника.

Если до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора работник отказался от увольнения по собствен-

ному желанию, он считается не подававшим заявления и не может быть уволен по рассматриваемому основанию.

Исключение составляет случай, когда на место увольняющегося работника приглашен в письменной форме другой работник, которому в силу закона не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается. Факт истечения срока отработки работником исключает возможность для работодателя расторгнуть трудовой договор по рассматриваемому основанию, если работник не настаивает на увольнении.

Работник, расторгая трудовой договор, обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Временный или сезонный работник должен предупредить об этом работодателя за три дня. Такой же срок предусмотрен и при увольнении работника в период прохождения испытания. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника) имущества организации не позднее чем за один месяц.

Истечение срока начинается на следующий день после даты, которой определена подача заявления.

По общему правилу сокращение срока отработки в одностороннем порядке не допускается. Так, если работник оставил работу, не отработав установленный законом срок, то этот факт расценивается как прогул, дающий основание уволить работника по инициативе работодателя. Сокращение работодателем срока отработки либо увольнение без отработки дает работнику основание требовать восстановления на работе с оплатой времени вынужденного прогула.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя возможно только по основаниям, исчерпывающий перечень которых установлен законом, и лишь при соблюдении установленного порядка увольнения.

В качестве оснований для увольнения работника по инициативе работодателя законодатель формулирует три группы причин:

а) виновные действия работника; б) причины, относящиеся к личности работника, но не являющиеся результатом его виновных действий; в) обстоятельства, не зависящие от личности работника.

Наличие основания для увольнения по общему правилу дает работодателю право, но не обязывает его прекратить трудовой договор.

Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника.

1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязанностей по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя и т.п.).

К таким нарушениям относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий;

г) отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации;

д) если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей возможно, если к работнику ранее было применено дисципли-

плинарное взыскание, которое на момент повторного неисполнения работником трудовых обязанностей не снято и не погашено.

2. *Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).*

Грубыми нарушениями являются:

1) *прогул*. Под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). *Прогулом* признается также:

а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;

в) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный);

2) *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.*

Работника, появившегося на работе в таком состоянии, работодатель не допускает к работе в этот день (смену). Однако могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения работы в таком состоянии вне зависимости от отстранения от работы.

Увольнение по данному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, в которых по поручению администрации должен выполнять трудовую функцию. Не имеет также значения, в какое время работник находился на работе в нетрезвом состоянии: в начале или конце рабочего дня. Нетрезвое состояние либо наркотическое или иное токсическое опьянение работника могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств;

3) *разглашение охраняемой законом тайны* (государственной, коммерческой, служебной и иной, в том числе персональных данных другого работника или работников), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4) *совершение по месту работы хищения* (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения. По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных наказаний;

5) *нарушение работником требований по охране труда*, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Работодателем должно быть установлено, а в случае возникновения спора доказано наличие: а) *неправомерных действий* работника; б) *тяжких последствий*; в) *необходимой причинно-следственной связи* между действиями работника и наступившими последствиями.

3. *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 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Таковыми работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров.

Утрата доверия со стороны работодателя должна основываться на объективных доказательствах вины работника в причинении материального ущерба. Если вина работника не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на наличие недостачи, порчи вверенных ценностей.

При установлении факта хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работник может быть уволен по основанию утраты доверия и в том случае, когда указанные действия

не связаны с его работой (абз. 2 п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Увольнение в силу непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей является частным случаем увольнения работника в связи с утратой к нему доверия со стороны работодателя.

4. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью (учителя, преподаватели образовательных организаций, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений). Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, причем не имеет значения, связан он с выполняемой работой или нет.

5. 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 (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Решая вопрос о том, было ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения.

6. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По этому основанию может быть прекращен трудовой договор со специальным субъектом, которыми в данном случае являются

руководитель организации (филиала и представительства), а также его заместители. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями, а также с главным бухгалтером организации трудовой договор расторгнут быть не может.

Обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В частности, в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей этими лицами следует расценивать неисполнение возложенных на них обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации. Рассматриваемое основание почти полностью воспроизводит содержание п. 6. Следовательно, руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители могут быть уволены либо по п. 6, либо по п. 10 ст. 81 ТК РФ.

7. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основанием для увольнения являются виновные (умышленные) действия работника. Увольнение возможно лишь в случае представления работником при заключении трудового договора подложных документов (например, работник представил фальсифицированный документ о специальном образовании). При представлении заведомо ложных сведений, препятствующих заключению трудового договора, увольнение осуществляется в соответствии с правилами, установленными ст. 84 ТК.

8. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации может быть прекращен в случаях, предусмотренных трудовым договором (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Законодатель трактует прекращение трудового договора по основаниям, устанавливаемым трудовым договором, как один из частных случаев увольнения работника по инициативе работодателя. На самом деле в трудовом договоре с этими лицами могут быть предусмотрены случаи увольнения как по инициативе работника, так и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.

9. В силу п. 14 ст. 81 трудовой договор по инициативе работодателя может быть прекращен и в других, помимо перечисленных

в указанной статье, случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Для некоторых категорий работников установлены дополнительные основания увольнения. Например, ст. 278 ТК предусматривает такие основания для руководителей организации (в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности – банкротстве, ст. 336 ТК – для педагогических работников и др. В частности, педагог может быть уволен за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не связанным с виновными действиями работника.

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Юридическое лицо может быть ликвидировано по решению самого этого лица (его учредителей) либо компетентного органа, суда, в том числе в случае признания его банкротом. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Увольнение в связи с ликвидацией организации будет законным, если работодателем соблюдены все требования закона, а именно:

а) работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца в письменной форме. С письменного согласия работника этот срок может быть сокращен с сохранением среднего заработка;

б) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также месячный заработок на период трудоустройства (при условии, если он в двухнедельный срок обратился в орган занятости и не был трудоустроен).

2. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Сокращение должно быть реальным. Нарушением этого правила будет принятие на место уволенного другого работника для выполнения той же трудовой функции.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан:

а) в письменной форме предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. С письменного согласия работника этот срок может быть сокращен с сохранением среднего заработка;

б) сообщить об этом профсоюзному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее двух месяцев, а при массовом увольнении – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

в) обеспечить работнику реализацию преимущественного права на оставление его на работе. Преимущественное право имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профзаболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);

г) предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом указанных выше факторов. Согласие работника на выполнение определенной работы (замещение вакантной должности) либо его отказ от новой работы (должности) фиксируется в письменной форме и заверяется подписью работника;

д) выявить мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по поводу увольнения, если работник является членом профсоюза;

е) получить согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Прекращение трудового договора с работниками в возрасте до 18 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;

ж) 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.

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Порядок проведения аттестации предполагает соблюдение следующих правил:

- а) наличие нормативной основы;
- б) осуществление процедуры проведения аттестации комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим актом;
- в) всеобщий характер аттестации;
- г) периодичность в проведении аттестации.

Недопустимо увольнение по мотивам недостаточной квалификации работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно в силу закона не является обязательным условием для заключения трудового договора. Работодатель обязан предложить работнику другую работу, соответствующую его деловым качествам. Увольнение

будет обоснованным, если работник отказался от перевода либо в организации не оказалось вакантных должностей, работ.

4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя: в период временной нетрудоспособности работника, в период пребывания работника в отпуске, беременных женщин (ст. 261 ТК РФ). Исключением является ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя – физического лица.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Статья 83 ТК РФ содержит перечень оснований увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, которые подразделяются на факты-действия и факты-события. Факты-действия – акты осознанного волевого поведения, однако в данном случае это акты воли не сторон трудового договора, а третьих лиц. В качестве третьего лица выступает прежде всего государство в лице своих компетентных органов.

Факты-события предполагают отсутствие инициативы, направленной на прекращение трудового договора со стороны кого бы то ни было.

Пункт 1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Основанием для прекращения трудового договора и издания соответствующего приказа является представление работником повестки военкомата о явке на призывной пункт для прохождения военной службы.

Трудовой договор также прекращается в случае направления на альтернативную гражданскую службу. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Содержание п. 1 ст. 83 ТК РФ не охватывает поступление работника на военную службу по контракту. В этом случае трудовой договор с работником, заключившим контракт, может быть прекращен по иным основаниям – по соглашению сторон либо по собственному желанию.

Пункт 2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или

суда. Увольнение допускается при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу. Под «другой» понимается любая работа, не противопоказанная работнику по состоянию здоровья, которую он способен выполнять в силу имеющейся у него квалификации и на выполнение которой работник дал согласие. Согласие работника может быть выражено посредством подписания им дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Пункт 3. Неизбрание на должность. Трудовое отношение может возникнуть на основании трудового договора в результате избрания на должность, в том числе по конкурсу на замещение соответствующей должности. Особенность этого трудового правоотношения в том, что трудовой договор: а) заключается лишь с работником, избранным на должность (любой другой работник может быть назначен на нее в качестве временно исполняющего обязанности по должности); б) носит срочный характер, что обуславливается необходимостью периодического переизбрания.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут в случаях либо досрочного проведения выборов (если такую возможность предусматривают правила, устанавливающие порядок избрания на должность), т.е. в период действия срочного трудового договора, либо переноса выборов на более позднюю дату после истечения срока действия трудового договора. В последнем случае действие договора считается продолженным на неопределенный срок и договор не может быть прекращен в связи с истечением срока.

Пункт 4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Речь идет о наказании, предусматриваемом за совершение уголовного преступления. К наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

а) лишение права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью;

- б) арест;
- в) лишение свободы на определенный срок;
- г) пожизненное лишение свободы.

Другие виды наказания не препятствуют выполнению работником его трудовых обязанностей. Например, исправительные работы отбываются непосредственно по месту работы.

Пункт 5. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Термин «полная неспособность к трудовой деятельности» означает, что речь идет о постоянной утрате работником своей способности к труду. Установление этого факта возложено на специализированные органы, осуществляющие медико-социальную экспертизу, – определение потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Пункт 6. Смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим. Формальным (юридическим) основанием для прекращения трудового договора в связи со смертью работника является свидетельство о смерти, выдаваемое органом записи актов гражданского состояния в порядке, устанавливаемом Федеральным законом «Об актах гражданского состояния».

Порядок и правовые последствия признания гражданина безвестно отсутствующим или умершим устанавливаются гражданским законодательством.

Трудовое законодательство не отвечает на вопрос о правовых последствиях явки или обнаружения гражданина, признанного умершим либо безвестно отсутствующим. Гражданский кодекс такие последствия определяет, однако они касаются лишь имущественных отношений. При решении данного вопроса в случае явки работника, признанного умершим или безвестно отсутствующим, стороны могут по взаимному согласию восстановить трудовое отношение. Если же на место безвестно отсутствовавшего либо признанного умершим лица был принят другой работник, явка этого

лица не может служить основанием для увольнения нового работника.

Пункт 7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

Прекращение трудового договора возможно, если наступление того или иного обстоятельства констатировано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ. При отсутствии такого решения прекращение трудового договора считается незаконным вне зависимости от того, имело ли оно место в действительности.

Пункт 8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Такое основание для прекращения трудового договора по своей правовой природе близко к основанию увольнения вследствие осуждения работника к уголовному наказанию, исключающему возможность продолжения работы. В силу ст. 14.23 КоАП осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом является административным правонарушением.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), вести предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управлять юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Формирование и ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляются органом, уполномоченным Правительством РФ. Информация, содержащаяся в реестре дисквалифицированных лиц, является открытой для ознакомления. Заинтересованные лица вправе получить за плату информацию из реестра дисквалифицированных лиц в виде выписок о конкретных дисквалифицированных лицах.

Порядок формирования и ведения реестра дисквалифицированных лиц определяется Положением, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 805.

Пункт 9. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Если приостановление действия специального права осуществляется в пределах двух месяцев, увольнение невозможно; в том случае, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу, он подлежит отстранению от работы на соответствующий срок.

Пункт 10. Прекращение допуска к государственной тайне в случае, если выполняемая работа требует такого допуска. Речь идет о прекращении допуска работника к государственной тайне, следовательно, он не может применяться в случае прекращения допуска работника к коммерческой (служебной) тайне. Основания и порядок прекращения допуска работника к коммерческой (служебной) тайне определяются в нормативном порядке, в том числе и локальными нормативными правовыми актами работодателя.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает должностное лицо или гражданина от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

Пункт 11. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе

Пункт 13. Возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Увольнение в соответствии с п. 13 ст. 83 ТК допускается при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу.

Прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных правил при его заключении (ст. 84 ТК РФ).

Эта статья применяется, если имеет место ситуация, когда изначально трудовой договор противоречил закону, поскольку его стороной был ненадлежащий субъект, т.е. лицо, которое не могло быть стороной трудового договора.

1. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

2. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

В случае прекращения трудового договора необходимо соблюдение следующих условий:

– обязательно наличие медицинского заключения о том, что выполнение данной работы работнику противопоказано;

– отсутствие возможности трудоустроить работника на подходящую ему вакансию в организации.

3. Отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

4. Заключение трудового договора в нарушение постановления суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы.

5. Заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Если нарушение установленных законом ограничений при заключении трудового договора было допущено работодателем, то он обязан предложить работнику другую имеющуюся у него рабо-

ту, что следует из ч. 2 ст. 84 ТК РФ. Если нарушение установленных законом правил заключения трудового договора произошло по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему при увольнении другие вакансии.

Увольнение по основаниям, указанным в ст. 84, осуществляется в случаях невозможности перевода работника с его согласия на другую работу с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника (при заключении договора он не был поставлен в известность о том, что выполняемая работа требует специальных знаний или навыков, удостоверенных документом об образовании). Вина работника может быть выражена в сокрытии обстоятельств, наличие которых препятствует заключению договора.

Порядок оформления прекращения трудового правоотношения. Выходное пособие и иные денежные выплаты при прекращении трудового правоотношения.

Прекращение трудового правоотношения оформляется индивидуальным правовым актом – приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Наряду с трудовой книжкой по письменному заявлению работника ему должны быть выданы копии документов, связанных с работой.

Если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответствен-

ности за задержку выдачи работнику трудовой книжки. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения производятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона. При увольнении по инициативе работника по уважительной причине запись об увольнении вносится с указанием этой причины.

Все записи, внесенные в трудовую книжку, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации (кадровой службы) и подписью самого работника.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки одному из его родственников под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

По письменному заявлению работника ему могут быть предоставлены неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия); при увольнении в связи с истечением срока трудового договора работнику может быть предоставлен отпуск, который полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. Во всех указанных случаях днем увольнения будет считаться не последний день работы, а последний день отпуска.

Тема 15. Защита трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права

В соответствии с Конституцией РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2). Под защитой права в науке понимается прежде всего устранение препятствий в его осуществлении либо восстановление нарушенного права и возмещение причиненного этим нарушением ущерба. В понятие защиты субъективных трудовых прав включается и деятельность уполномоченных государственных органов по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав.

Защита трудовых прав и интересов работников и работодателей – это деятельность, содержание которой составляют реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и интересов, восстановление или устранение препятствий в их реализации.

Выделяют общую и конкретную цели защиты. *Общая* – обеспечение законности и правопорядка в организации. *Конкретная* – восстановление трудовых прав, защита интересов субъектов трудового права, их обеспечение, признание.

Охрана трудовых прав и интересов работников и работодателей – это система мер, с помощью которых органы государства, общественные организации, физические или юридические лица осуществляют предупреждение нарушений трудовых прав, свобод и интересов работников и работодателей.

Различие между охраной и защитой трудовых прав, свобод и интересов обусловлено их различными целями и содержанием.

Объектами защиты трудовых прав и интересов являются субъективные права и законные интересы работников и работодателей.

Защита трудовых прав и законных интересов осуществляется в определенной правовой форме. *Форма защиты* – это порядок (процедура) защиты. Выделяют юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты.

Юрисдикционная форма предполагает властное решение субъекта защиты о восстановлении нарушенных субъективных прав и законных интересов. Субъект, права которого нарушены, обращается к компетентному органу государства за помощью, так как самостоятельно восстановить нарушенные права он не может. Эту форму составляют судебная и административная формы защиты.

Неюрисдикционная форма характеризуется тем, что субъект защиты не обладает властными полномочиями по отношению к субъекту, права которого нарушены. Восстановление нарушенных субъективных прав происходит в результате переговоров между работником и работодателем без обращения к органам власти. К такой форме можно отнести социально-партнерскую форму защиты трудовых прав и законных интересов работников (обще-

ственный контроль, который реализуется через профессиональные объединения) и самозащиту работниками своих трудовых прав.

Каждой форме защиты присущи свои способы. *Способ защиты* – это определенное действие уполномоченного лица либо компетентного органа, направленное на защиту нарушенных субъективных трудовых прав и законных интересов.

Статья 352 ТК РФ устанавливает основные способы защиты трудовых прав и свобод:

- 1) самозащита работниками трудовых прав;
- 2) защита профессиональными союзами;
- 3) государственный (контроль) надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) судебная защита.

Все способы защиты можно поделить на две группы:

1. Коллективные – относятся к системе коллективного трудового права: учет мнения представительного органа; согласование мнения представительного органа; направление требований работодателю об устранении нарушений; проведение забастовки (право работодателя – признание судом забастовки незаконной, признание неправомочным представителя работника); возмещение работодателю убытков, причиненных незаконной забастовкой.

2. Индивидуальные (права работника): признание права; восстановление положения, существовавшего до нарушения; самозащита права; признание недействительными условий трудового договора, коллективного договора и соглашений; компенсация морального вреда; возмещение материального ущерба (*права работодателя*): применить к работнику дисциплинарное взыскание; расторгнуть договор или отказаться от него; отстранить или не допускать работника до работы; возмещение ущерба.

Средства защиты права – юридические инструменты, возбуждающие производство по конкретному факту. Такими средствами выступают: в судебной форме – иск, судебный приказ; в административной – жалобы и заявления; в общественной форме защиты – жалоба или заявление. Пределы осуществления трудовых прав: каждая сторона должна вести себя добросовестно, не

нарушая прав и интересов другой стороны, не должна допускать злоупотребление своим правом.

Под самозащитой права понимаются действия по защите своих прав без обращения в органы, уполномоченные обеспечивать защиту прав граждан, и рассмотрение споров, связанных с их нарушением.

В целях самозащиты работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью; в случае необеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты; при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

***Профсоюз** – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.*

Выделяют две функции профсоюзов: представительства и защиты.

Профсоюзы вправе применять следующие формы защиты трудовых прав:

1) осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Для осуществления контроля профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и другие права;

2) участие в процессе принятия локальных правовых актов и актов правоприменения, непосредственно затрагивающих права и

интересы работников. Участие в процессе принятия локальных актов осуществляется в форме учета мнения профсоюзного органа при принятии работодателем решений, затрагивающих трудовые права и интересы работников.

В Трудовом кодексе РФ указаны три группы вопросов, при решении которых на работодателя может быть возложена обязанность учесть мнение профсоюзного органа:

1) принятие локального нормативного акта (утверждение правил внутреннего трудового распорядка; графика отпусков и др.);

2) принятие правового акта, не носящего нормативного характера (принятие решения о привлечении к сверхурочным работам, не связанным с чрезвычайными обстоятельствами);

3) расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам. В период их работы в профсоюзе их работодателем является профсоюз, трудовые отношения с прежним работодателем прекращаются. На период работы в профсоюзе на место работы такого работника у работодателя новый работник принимается на основании срочного трудового договора. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

После окончания срока выборных полномочий в профсоюзе таким работникам гарантируется предоставление прежней работы (должности) у работодателя. При отсутствии соответствующей прежней работы с письменного согласия работника ему должна быть предоставлена другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. Если от предложенной работы (должности) работник отказывается, он не обладает более никакими гарантиями, в том числе за ним не сохраняется средний заработок на период трудоустройства.

Если невозможно предоставить ни прежнюю, ни равноценную работу в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием соответствующей работы (должности), то за работником сохраня-

ется его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года. Финансирование среднего заработка возлагается в этом случае на общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда.

Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система государственных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда всеми работодателями, использующими наемный труд.

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Государственные инспекторы труда могут привлекать к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, приглашать их в инспекцию труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд. Они имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности и об отстранении их от должности в установленном порядке.

Кроме того, государственный надзор осуществляют: прокуратура РФ, органы надзора за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах, государственный энергетический надзор, государственный санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Внутриведомственный государственный контроль в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы ис-

полнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления.

Тема 16. Индивидуальные трудовые споры

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно их столкновение на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Трудовой конфликт (разногласие) становится трудовым спором (как юридическая категория) лишь тогда, когда стороны трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (работник и работодатель) не смогли найти взаимоприемлемое решение по предмету конфликта.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

Из данного определения следует, что не всякое разногласие является индивидуальным трудовым спором, а только такое, которое не было урегулировано сторонами в ходе непосредственных переговоров и в связи с этим было передано на рассмотрение соответствующего органа, наделенного определенными полномочиями по их рассмотрению (юрисдикционного органа).

Субъектами индивидуального трудового спора являются не только работодатель и индивидуальный работник, но также лица, которые *еще* или *уже* не являются работниками.

Споры по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), не относятся к индивидуальным трудовым спорам.

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат.

Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, о снятии дисциплинарного взыскания, о восстановлении на работе, об оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.

Разногласие лежит в основе индивидуального трудового спора. Именно поэтому индивидуальные трудовые споры (в отличие от коллективных трудовых споров) являются спорами юридического характера, возникающими в связи с толкованием, применением трудового законодательства. *Причины индивидуальных трудовых споров* – это обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием трудового законодательства, локального нормативного акта, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.

Причинами возникновения трудовых споров являются:

1) виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работником, работодателем;

2) различная оценка сторонами факта применения норм трудового законодательства;

3) добросовестное заблуждение работника или работодателя о принадлежности субъективного права или возлагаемой на другую сторону трудового договора обязанности;

4) определенная пробельность некоторых нормативных правовых положений (не раскрываются понятия морального вреда, вынужденного прогула, аннулирования трудового договора, подходящей работы).

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров условно можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные.

К группе *объективных* причин относятся противоречия, закономерно вытекающие из отношений собственности, отношений

наемного труда и др. Например, среди таких причин можно назвать нарушение работодателем прав работника на своевременную оплату труда, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя, в частности в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете.

К группе *субъективных* причин относятся противоречия, не имеющие характера объективно обусловленных закономерностей, которые определяются в большей степени недостатками и ошибками деятельности отдельных субъектов. К субъективным причинам можно отнести неверное толкование правовой нормы (условия коллективного договора, трудового договора); нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом.

Помимо причин выделяют *условия возникновения индивидуальных трудовых споров*, под которыми понимают факторы, способствующие возникновению разногласий. Условия могут быть объективными (наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменение экономических отношений в целом) и субъективными (пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса).

В юридической литературе условия возникновения индивидуальных трудовых споров подразделяют на три группы: условия экономического, юридического и социального характера. К условиям экономического характера относится, в частности, изменение экономических отношений, повлекшее за собой финансовую нестабильность организации.

К условиям юридического характера можно отнести наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве, отсутствие необходимых знаний в области права и т.д.

Условием социального характера является, например, несоответствие установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму.

Основания для *классификации* индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, в зависимости от содержания трудового спора они подразделяются на споры об установлении

условий труда и споры по применению установленных условий труда. В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права.

Принципы рассмотрения трудовых споров представляют собой базовые положения института трудового права. Они характеризуют сам порядок, т.е. процесс рассмотрения трудовых споров, его организацию и деятельность субъектов процессуальных правоотношений. Принципы порядка рассмотрения споров – это основные положения, определяющие единство и комплексность данного института, существенные черты его содержания.

Выделяются следующие принципы рассмотрения трудовых споров:

1. *Принцип обеспечения защиты трудовых прав сторон трудового договора* означает, что государство в лице своих уполномоченных органов должно предусмотреть создание такой системы рассмотрения споров, которая гарантировала бы участникам трудовых отношений возможность обращения в юрисдикционные органы в максимально удобном варианте. Данные органы обязаны рассмотреть поступившие споры и вынести по ним законные и обоснованные решения. Выносимое решение – это средство защиты прав и законных интересов сторон спора.

2. *Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров* предполагает обязанность сторон спора и органа, рассматривающего спор, неуклонно соблюдать в процессе рассмотрения и разрешения спора нормы материального и процессуального законодательства.

3. *Принцип равенства сторон при рассмотрении трудовых споров* основан на том, что стороны трудовых отношений обязаны строго выполнять требования трудового законодательства и взаимные обязательства. Стороны не имеют никаких преимуществ на любой его стадии и обязаны подчиниться законно вынесенному решению по конкретному спору.

4. *Принцип доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры*, является продолжением и отражением системы разрешения этих споров.

5. *Принцип обеспечения гласности при рассмотрении и разрешении трудовых споров* подразумевает открытость заседаний юрисдикционных органов, на которых рассматриваются трудовые споры, возможность присутствия на них всех заинтересованных и желающих лиц. В закрытом порядке рассматриваются только споры, в процессе которых затрагиваются вопросы, связанные с необходимостью соблюдения охраняемой законом тайны. В комиссии по трудовым спорам и суде любая из спорящих сторон вправе заявить мотивированный отвод любому из их членов.

6. *Принцип обеспечения объективности и полноты исследования материалов и доказательств* базируется на том, что трудовые споры должны рассматриваться с учетом общих принципов гражданского судопроизводства, в частности на основе всестороннего изучения всех предоставленных сторонами материалов и доказательств, проверки соответствия юридических фактов законодательству, исключения субъективного подхода.

7. *Принцип бесплатности рассмотрения трудовых споров* обусловлен тем, что нельзя ставить защиту трудовых прав работника в зависимость от возможности и способности уплатить определенную денежную сумму.

При предъявлении требования по трудовому спору истцы-работники во всех юрисдикционных органах освобождены от государственной пошлины и других расходов, связанных с ведением трудового дела.

8. *Принцип быстроты рассмотрения трудовых споров* обеспечивается сокращенными сроками по сравнению с другими гражданско-правовыми спорами. Сроки могут быть исковыми и процессуальными.

Исковой (давностный) срок – установленный законом период времени для обращения в юрисдикционный орган с целью защиты нарушенного права или законного интереса.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются лишь двумя **органами** – комиссией по трудовым спорам (КТС) и судом. Трудовые споры в настоящее время рассматриваются районными, а не мировыми судами. Почти 10-летний опыт (с 1998 по 2008 г.) рассмотрения большинства трудовых споров мировыми судами пока-

зал, что для эффективного разрешения такой сложной категории дел, как трудовые споры, необходимо было поднять уровень судебного органа, их рассматривающего.

Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора. Законодательство предусматривает в определенных случаях специальный порядок досудебного рассмотрения отдельных категорий трудовых конфликтов в рамках реализации такой государственной функции, как надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. К числу такого рода государственных органов относится Федеральная инспекция труда.

Органы Федеральной инспекции труда, в частности, ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (ст. 356 ТК РФ). Но это никоим образом не превращает их в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для отдельных категорий работников федеральными законами устанавливаются особенности рассмотрения их индивидуальных трудовых споров. Например, споры государственных служащих, судей, работников прокуратуры рассматриваются соответствующими органами государственной власти и управления. Однако статус этих работников не является препятствием для судебного разрешения любого спора, связанного с применением труда.

Комиссии по трудовым спорам являются эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Их деятельность строится на общих принципах рассмотрения трудовых споров. Один из главных принципов – доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры. Как правило, споры вначале рассматриваются в организации, что упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. Если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переходит в суд (там же трудовые споры могут быть рассмотрены изначально).

Инициатива по созданию КТС может исходить от любой стороны трудовых отношений. Комиссии образуются из равного числа

представителей работников и работодателя. При получении в письменной форме предложения от одной стороны о создании КТС другая сторона обязана направить в комиссию своих представителей в 10-дневный срок. Представители работников могут быть избраны в КТС на общем собрании (конференции) работников организации. Они могут быть делегированы представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Желательно, чтобы в комиссию входили люди, имеющие определенные представления о трудовом законодательстве (юристы, экономисты по труду, работники кадровых служб и т.д.).

Комиссия является первичным (досудебным) органом по рассмотрению споров, возникающих между работником и работодателем. В ней рассматривается большинство индивидуальных трудовых споров (если комиссия создана и если работник изъявил желание в нее обратиться). Исключение составляет часть категорий споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

Работник может обратиться в КТС в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Следовательно, и правом обращения в КТС наделен лишь работник, но не работодатель. Пропуск работником установленного для обращения в КТС срока не означает невозможности рассмотрения спора. Все зависит от причины пропуска срока и от оценки комиссией этого факта. В случае признания причины пропуска срока уважительной КТС вправе, восстановив его, рассмотреть спор по существу. Если КТС не признает причину пропуска срока уважительной и отказывает работнику в рассмотрении спора, он вправе обратиться в суд.

Законодательство не устанавливает какой-либо специальной формы заявления, подаваемого в КТС. Главное, чтобы в нем были сформулированы все требования заявителя. Заявление должно быть зарегистрировано в КТС. По общему правилу спор рассматривается в присутствии работника или его представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя

допускается, если работник представит в комиссию соответствующее письменное заявление.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии откладывается рассмотрение спора и назначается другая дата. Если же работник или его представитель не являются на заседание комиссии повторно без уважительных причин, последняя вправе снять заявление с рассмотрения. В пределах установленного законом трехмесячного срока работник может вновь обратиться в комиссию с заявлением о рассмотрении своего вопроса. Трудовой кодекс не содержит детального регулирования процедуры рассмотрения трудовых споров в КТС и определяет ее лишь в общих чертах, поэтому КТС имеет право самостоятельно решать эти вопросы.

Комиссия вправе приглашать на свое заседание и заслушивать свидетелей и специалистов, а также представителя работодателя. Она вправе запрашивать необходимые для рассмотрения спора документы. Для работодателя их представление является юридической обязанностью.

Принцип паритетности, положенный в основу создания и деятельности комиссии, реализуется и при определении кворума. На каждом заседании должно присутствовать не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Ход работы комиссии и ее результаты отражаются в протоколе, который подписывается председателем КТС или его заместителем и заверяется печатью. Комиссия принимает решения тайным голосованием. Для принятия решения достаточно простого большинства голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Рассмотрев трудовой спор, КТС выносит мотивированное решение. В его резолютивной части в императивной форме излагается существо решения. Это решение может обязать работодателя совершить определенные действия или отказать в удовлетворении заявленных работником требований. Если требования работника удовлетворяются частично, в решении перечисляются конкретные действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано. Решение

должно быть максимально конкретным, не допускающим различного толкования. Если спор касается денежных требований работника, то указывается точная сумма, подлежащая выплате.

Решение должно быть обосновано ссылкой на конкретные юридические нормы (закон, иной нормативный правовой акт). В нем необходимо указать результаты тайного голосования ее членов.

Стороны спора и заинтересованные участники заседания могут ознакомиться с протоколом и сделать по нему свои замечания. КТС должна выразить свое отношение к такого рода замечаниям и в любом случае приложить их к протоколу заседания.

В течение трех дней со дня принятия решения КТС сторонам спора выдаются копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии.

Процедурные вопросы деятельности КТС при рассмотрении трудовых споров в законодательстве не урегулированы, поэтому порядок принятия заявлений или отказа в этом, сбора и оценки доказательств, вынесения решений может определяться с учетом требований ГПК. В нем регламентируется общий порядок разрешения гражданских дел, к числу которых относятся и дела по рассмотрению трудовых споров.

Рассмотрение трудового спора в суде является второй стадией для большинства индивидуальных трудовых споров, за исключением случаев, когда такие споры рассматриваются непосредственно в судах.

Право на рассмотрение трудового спора в суде возникает у работника, в частности, при нарушении установленных сроков рассмотрения спора в КТС. В то же время ТК не ограничивает срок для обращения работника в суд, если КТС спор не рассмотрела и работник пожелал перенести его дальнейшее рассмотрение в суд.

Право на обжалование решения КТС принадлежит работнику, работодателю и профсоюзу, защищающему интересы работника.

Для обжалования в суд решения, вынесенного КТС, установлен 10-дневный срок, который исчисляется со дня вручения работнику или работодателю копии решения КТС. Сам по себе пропуск установленного срока не является основанием для отказа в принятии заявления в суд. Суд должен выяснить причины пропуска срока и

только после этого вынести решение: либо об отказе в его восстановлении и отказе по этому и другим основаниям в иске, либо о восстановлении срока и разрешении спора по существу.

Определенные категории трудовых споров рассматриваются в суде без предварительного рассмотрения в КТС. Это споры:

- 1) об отказе в приеме на работу;
- 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;
- 4) споры лиц, работающих по трудовому договору, в тех случаях, когда в организациях не образованы КТС.

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении, или со дня выдачи трудовой книжки, или со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Сам по себе факт пропуска указанных сроков не может служить основанием для отказа суда в принятии заявления. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Суд должен принять заявление, вынести его на рассмотрение в судебное заседание, исследовать причины пропуска срока. При этом следует помнить, что применение сроков должно происходить на основании заявленных требований одной из сторон спора.

В качестве уважительных причин пропуска сроков обращения в суд могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, например болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжело больными членами семьи. Как правило, работнику

легче доказать, что сроки были пропущены по уважительным причинам. У работодателя практически не может быть уважительных причин, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

В отличие от досудебной стадии, ТК РФ не определяет порядка и сроков рассмотрения трудовых споров в суде. Такого рода вопросы регламентируются гражданским процессуальным законодательством. Как указывает в связи с этим Верховный Суд РФ, в целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон. Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам – до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд.

Работники при обращении в судебные органы по любым категориям трудовых споров освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов. Это правило распространяется как на стадию обращения работника в суд, так и на все стадии судебного разбирательства, а также на исполнительное производство. Работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов и в случае, когда они обращаются в суд с иском по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, поскольку они также вытекают из трудовых отношений.

Под незаконным увольнением или переводом работника на другую работу понимается совершение работодателем этих действий либо без законного на то основания, либо с нарушением установленного порядка.

Для признания увольнения законным необходимо наличие двух условий: а) основание увольнения должно быть предусмотрено ТК или иными федеральными законами; б) необходимо соблюдение всех процедур, указанных нормативными правовыми актами.

В случае увольнения работника с нарушением названных выше условий оно должно быть признано незаконным, а работник должен быть восстановлен на прежней работе.

В случаях, когда увольнение или перевод признается незаконным, но восстановление работника на прежней работе невозможно

(например, при ликвидации организации), орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров должен констатировать факт незаконного увольнения или перевода, признать работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и вынести решение, обязывающее ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

Если работник не требует восстановления на прежней работе, то орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, ограничивается вынесением решения о взыскании в пользу работника в качестве компенсации названных сумм. Однако для этого необходимо заявление работника об отказе в восстановлении на работе и взыскании с работодателя денежных сумм. В такой ситуации (при наличии соответствующего заявления работника) орган, рассматривающий трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд обязан изменить ее и, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона. Это право предоставлено лишь суду.

В случае признания требований работника в отношении невыплаченных или недоплаченных ему сумм орган по рассмотрению трудовых споров выносит решение об удовлетворении их в полном объеме. Это означает, что денежные требования работника не ограничиваются какими-то сроками или суммами.

Если работник доказывает, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке послужила препятствием к его поступлению на другую работу, то суд должен вынести решение о выплате работнику среднего заработка

за все время вынужденного прогула. В период вынужденного прогула включается все время, когда он не работал именно в связи с отказом других работодателей принять его на работу. Факты отказа в приеме на работу должен доказать работник. Во всех этих случаях в суде может быть рассмотрен вопрос о возмещении работнику морального вреда.

Срок исполнения решения КТС исчисляется с момента вручения работодателю копии решения КТС. Работодатель может добровольно исполнить решение КТС. Если же он в указанные сроки не исполнил решение КТС, то вступает в действие механизм принудительного исполнения решения: КТС в установленный срок выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение, выдаваемое КТС, входит в перечень исполнительных документов.

Для получения удостоверения работнику дается один месяц (со дня принятия решения КТС), в течение которого он может обратиться в комиссию. Если работник пропустит указанный срок, то с учетом уважительности причин пропуска КТС может его восстановить. Если же одна из сторон (работник или работодатель) в установленный срок обратилась в КТС с заявлением о переносе разрешения данного спора в суд, то удостоверение КТС не выдается. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В случае поступления жалобы на решение КТС реализация вынесенного комиссией решения может быть приостановлена.

Если срок исполнения решения КТС судебным приставом-исполнителем затягивается, работник может лично или путем направления заявления обратиться в суд с просьбой ускорить принудительное исполнение решения КТС. В случае отмены исполненного решения КТС для работника не должны возникать какие-либо неблагоприятные последствия. В частности, законодательство не предусматривает такого основания для возврата денежных средств, как отмена решения КТС, в силу которого произведено взыскание, в случае исполнения решения КТС об удовлетворении денежных требований работника.

В соответствии со ст. 397 ТК обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению КТС, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. Обратное взыскание денежных средств возможно только на основании решения суда. Никакие другие основания не могут служить причиной обратного взыскания с работника выплаченных ему на основании решения КТС денежных средств.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Немедленность исполнения решения о восстановлении на работе означает, что работник должен быть восстановлен на работе на следующий день после вынесения решения судом (не ожидая вступления решения в законную силу). Работодатель вправе обжаловать решение суда, но подача жалобы не может быть основанием для приостановления исполнения решения суда.

При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу суд выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

Должностные лица, представляющие интересы работодателя в трудовых отношениях, за неисполнение решения суда могут быть привлечены к различным видам юридической ответственности. Должностное лицо, по чьей вине работодатель должен будет произвести денежные выплаты в пользу работника, может быть привлечено к материальной ответственности.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Даже в случае неправильного применения норм материального права или арифметической ошибки недопустим поворот исполнения решения по денежным требованиям работника.

Разрешение споров между работниками и работодателями возможно при помощи не только традиционного судебного порядка, но и *альтернативных способов разрешения споров*. К числу альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров можно отнести: непосредственные переговоры между работником (его представителем) и работодателем; медиацию (посредничество). Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»).

Очевидными преимуществами данных способов являются активная позиция сторон в разрешении спора, конфиденциальный порядок разрешения споров, оперативность и другие особенности.

Следует отметить, что споры, возникающие из трудовых отношений, не могут рассматриваться в третейском суде. Это следует из п. 3 ч. 2 ст. 22.1 ГПК РФ.

Медиация – это путь к взаимоприемлемому соглашению, основанному на консенсусе между сторонами, при участии третьего лица (лиц).

Проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации. Если одна из сторон направила в письменной форме предложение об обращении к процедуре медиации и в течение 30 дней со дня его направления или в течение иного указанного в предложении разумного срока не получила согласие другой стороны на применение процедуры медиации, такое предложение считается отклоненным. Для проведения процедуры медиации стороны выбирают одного или нескольких медиаторов.

Процесс медиации построен на том, что стороны совместно выбирают лицо, которое берет на себя функции посредника (медиатора) и с помощью специальных техник организует между сторонами коммуникацию, содействуя в урегулировании спора.

Проведение медиации предполагает заключение следующих видов соглашений:

1) о применении процедуры медиации – соглашение сторон, заключенное в письменной форме до возникновения спора или споров (медиативная оговорка) либо после его или их возникновения, об урегулировании с применением процедуры медиации спора или споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами в связи с каким-либо конкретным правоотношением;

2) о проведении процедуры медиации – соглашение сторон, с момента заключения которого начинает применяться процедура медиации в отношении спора или споров, возникших между сторонами;

3) медиативное – соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме.

В случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случая, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права.

Если спор передан на рассмотрение суда, стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом.

Медиативное соглашение заключается в письменной форме и должно содержать сведения о сторонах, о предмете спора, о проведенной процедуре медиации, о медиаторе, а также согласованные сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения. Медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. Медиативное соглашение, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной после передачи спора на рассмотрение суда, может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения.

Медиатор не предлагает сторонам спора никаких готовых решений. Стороны сами должны найти пути решения их проблемы. Медиатор организует коммуникацию. Но если сторонам требуется

помощь в предложении вариантов урегулирования разногласий, то медиатор вправе их предложить с согласия сторон.

Деятельность по проведению процедуры медиации осуществляется медиатором, медиаторами как на платной, так и на бесплатной основе, деятельность организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, – на платной основе. Порядок проведения процедуры медиации устанавливается соглашением о проведении медиации.

Сроки проведения процедуры медиации определяются соглашением. При этом медиатор и стороны должны принимать все меры для того, чтобы указанная процедура была прекращена в срок не более чем в течение 60 дней. В исключительных случаях в связи со сложностью разрешаемого спора, с необходимостью получения дополнительной информации или документов срок может быть увеличен по договоренности сторон и при согласии медиатора. Срок проведения процедуры медиации не должен превышать 180 дней.

Процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами:

1) заключение сторонами медиативного соглашения – со дня его подписания;

2) заключение соглашения о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям – со дня подписания такого соглашения;

3) заявление медиатора в письменной форме, направленное сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, – в день направления данного заявления;

4) заявление в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленное медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации – со дня получения медиатором данного заявления;

5) истечение срока проведения процедуры медиации – со дня его истечения

Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Осуществлять

деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие возраста 18 лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости.

Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста 25 лет, имеющие высшее образование и получившие дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации. Деятельность медиатора не является предпринимательской деятельностью. Лица, осуществляющие деятельность медиаторов, также вправе осуществлять любую иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность.

Медиатор не вправе:

- 1) быть представителем какой-либо стороны;
- 2) оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь;
- 3) осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях;
- 4) делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора.

Таким образом, медиация:

- а) является альтернативным и добровольным способом урегулирования индивидуального спора;
- б) построена на организации коммуникации между сторонами спора при участии третьего лица;
- в) представляет собой переговоры сторон с участием посредника (медиатора);
- г) проводится независимым и беспристрастным посредником, который выбирается сторонами;
- д) позволяет сторонам при участии посредника вырабатывать решение по спору и добровольно принимать обязательства по его исполнению.

Эффективность данного способа зависит от того, насколько профессионально медиатор сможет выявить в процессе медиации истинные потребности сторон, реальность принимаемых сторона-

ми обязательств и вероятность их исполнения. Если на стадии проведения переговоров с посредником противоречия сторон не были устранены по каким-то причинам или были устранены не в полном объеме, работник вправе в трехмесячный срок обратиться за защитой своих прав в КТС. Работодатель также вправе воспользоваться иными способами разрешения разногласий.

Нормативный и вспомогательный материал

Нормативные правовые акты

1. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».
2. Конституция Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Гражданский кодекс РФ.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
7. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
8. Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
9. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».
11. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
12. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
13. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в части, не противоречащей ТК РФ).
14. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

16. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

17. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

18. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

19. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

20. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

21. Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

22. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

23. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

24. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

25. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

26. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

27. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

28. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

29. Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

30. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

31. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов, в которые иностранные граждане не могут быть приняты на работу».

32. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

33. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

34. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 188 «О перечне инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства, или вида на жительство, или разрешения на работу в РФ».

35. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

36. Постановление Минтруда РФ от 29 апреля 2003 г. № 23 «Об утверждении Порядка подготовки и рассмотрения предложений по определению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности».

37. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об условиях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

38. Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осу-

щества иностранными гражданами временной трудовой деятельности в РФ».

39. Постановление Правительства РФ от 8 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

40. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

41. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

42. Постановление Правительства РФ от 24 июля 2000 г. № 554 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

43. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

44. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

45. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

46. Постановление Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40 «Об утверждении Разъяснения “Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя”».

47. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37).

48. Приказ Минобразования РФ от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

49. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

50. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

51. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

52. Приказ Минздравсоцразвития от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

53. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

54. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

Официальные акты высших судебных органов и судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

Основная литература

Трудовое право : учеб. для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. М. : Юрайт, 2016.

Трудовое право : учеб. для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина ; под ред. С.Ю. Головиной. М. : Юрайт, 2016.

Российское трудовое право в условиях инновационной экономики : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Д.А. Смирнов. Ярославль : Индиго, 2015.

Трудовое право : учеб. / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма: Инфра-М, 2013.

Трудовое право России : учеб. / под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М. : Норма, 2010.

Трудовое право: краткий курс лекций / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. М. : Юрайт, 2012.

Трудовое право : учебно-методический комплекс по направлению 030900 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) для студентов всех форм обучения / Д.В. Агашев, В.С. Аракчеев. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2013.

Трудовое право : учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2011.

Дополнительная литература

Агафонова Г.А., Гусов К.Н. Судебная практика по трудовым спорам : научно-практическое пособие. М. : Проспект, 2014.

Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2 (4).

Акатова Л. Восстановление на работе после хищения: возможно или нет // Трудовое право. 2012. № 9.

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. : Госюриздат, 1948.

Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение : научно-практическое пособие. М. : Проспект, 2009.

Анисимов А. Внутренний трудовой распорядок организации и его юридическое содержание // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 7.

Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников : учеб. пособие. М., 2011.

Бекашев Д.К. Международное трудовое право: публично-правовые аспекты : учеб. М. : Проспект, 2014.

Белинин А.А. Локальное правовое регулирование труда // Трудовое право. 2010. № 3.

Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015.

Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004.

Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 1992.

Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетними // Современный юрист. 2013. № 2 (3).

Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3.

Буянова М.О. Государственные гарантии по оплате труда // Зарплата. 2013. № 7.

Витко В.С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М. : Статут, 2012.

Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива. М. : Проспект, 2014.

Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.

Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6.

Гусов К.Н., Лютов Л.Н. Международное трудовое право : учебник. М., 2015.

Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие. М., 2008.

Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина Е.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М. : Проспект, 2012.

Демидов Н.В. Возникновение и развитие норм об увольнении по инициативе работодателя в российском трудовом праве. Томск : Графика, 2011.

Джиоев В.Г. Критерии разграничения трудового договора и договора подряда в целях регулирования трудовых правоотношений // Право и экономика. 2012. № 12 (298).

Дзарасов М.Э. Проблема вины в трудовом праве // Вопросы правоведения. 2011. № 3.

Драчук М.А. Субъекты трудового права: монография. Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009.

Еремина С.Н. Индивидуальные договоры в трудовом праве: специфические особенности и классификация // Российская юстиция. 2012. № 3.

Ершов В.А. Трудовые договоры с отдельными категориями работников. М., 2012.

Ершова Е. Споры, связанные с привлечением иностранных работников // Трудовое право. 2013. № 12.

Защита персональных данных работников по законодательству зарубежных стран : бюл. Вып. 3 / под ред. В.М. Лебедева. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2007.

Калинин И.Б. Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами // Вопросы трудового права. 2008. № 7.

Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М. : Норма, 2001.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова и др. ; отв. ред. Ю.П. Орловский ; Ин-т законодат. и сравнит. правовед. при Правительстве РФ. М., 2015.

Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. № 6.

Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.

Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М. : МЦФЭР, 2006.

Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М. : Волтерс Клувер, 2010.

Кузнецова А.В., Беспалов М.В. Охрана труда. М., 2013.

Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.

Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. 2002. № 8.

Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М. : Статут, 2008.

Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма: Инфра-М, 2018.

Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск : Изд-во ТГПУ, 1998.

Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга вторая / под ред. В.М. Лебедева. М. : Статут, 2009.

Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М. : Статут, 2007.

Лебедев В.М., Фахрутдинова Т.М., Чернышова И.В. Внутренний трудовой распорядок организации. М. : Статут, 2008.

Лушников А., Лушникова М. Информация и персональные данные в сфере трудовых отношений // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 6.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 2.

Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2009. Т. 1.

Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.

Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М. : Дашков и К., 2009.

Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М. : Проспект. 2008.

Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. 2015. № 1.

Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5.

Прием на работу. Заключение трудового договора : учебно-практическое пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2011.

Семенихин В.В. Кадровый вопрос: подготовка и переподготовка кадров. М., 2013.

Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М. : Вердикт-1М, 1999.

Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913.

Трудовое процедурно-процессуальное право России / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.

Шаповал Е.А. Особенности подзаконных актов, содержащих нормы трудового права, как источников российского трудового права // Социальное и пенсионное право. 2011. № 2.

Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.

Шутов И. Локальные нормативные акты // Трудовое право. 2011. № 10.

Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М., 2007.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<http://www.gosmintrud.ru> – официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

<http://www.fss.ru> – официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации.

<http://www.pravo.gov.ru> – официальный Интернет-портал правовой информации.

<http://www.sudrf.ru> – государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие».

<http://www.igpran.ru> – официальный сайт Института государства и права РАН.

<http://law.edu.ru/centers/labourlaw> в правовой – портал «Юридическая Россия» (сайт Центра трудового права).

<http://www.lib.tsu.ru> – официальный сайт Научной библиотеки Томского государственного университета.

<http://elibrary.ru/defaultx.asp> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (с полнотекстовыми электронными версиями периодических журналов).

<http://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – сайт журнала «Трудовое право».

<http://civil.consultant.ru> – «Классика российского права» (сайт проекта «Консультант Плюс» и юридической научной библиотеки издательства «Спарк»).

<http://www.hse.ru/sjclel/about> – сайт студенческого журнала по сравнительному трудовому праву (НИУ Высшая школа экономики).

<http://www.fnpr.ru> – официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России.

2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Методические указания для подготовки к семинарским занятиям

Целью семинарского занятия является углубление и закрепление знаний, полученных на лекции и в процессе самостоятельной работы под руководством преподавателя, а также в процессе самостоятельного изучения законодательства, иных нормативных материалов и литературы.

При подготовке к семинарским занятиям студенты должны пользоваться:

- Трудовым кодексом;
- Конституцией РФ;
- федеральными законами;
- указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- материалами постановлений Пленумов Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ;
- материалами судебной практики.

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Трудовое право» являются лекции и семинарские занятия. Они служат для контроля преподавателем подготовленности студента; для закрепления изученного материала; для развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений по правовой проблематике; для приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Семинару предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также в литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или его заданию студент может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины.

В процессе подготовки к семинару студент может воспользоваться консультациями преподавателя.

Как правило, план семинарских занятий раскрывает одну из тем рабочей программы по дисциплине и указывает на наиболее значимые элементы. Просматривая вопросы семинарского занятия после изучения основного материала, указанного в рабочей программе, студент должен ответить на два вопроса:

– достаточно ли объема, полученного им знания при изучении основного материала для подготовки ответов по вопросам семинарского занятия? не требуется ли ему дополнительно освоить учебный материал?

– может ли студент на практике исполнить требования законодательства? понимает ли он форму, механизм и иные вопросы практического характера?

Если хотя бы на один из двух вопросов студент не может дать положительного ответа – ему необходимо вернуться к изучению рабочей программы и рекомендованного в ней списка литературы.

Студенты должны уметь анализировать нормы действующего законодательства и применять их к конкретным обстоятельствам. Семинарское занятие служит одновременно и средством проверки знаний студентов, а также отработки навыков самостоятельного изучения этого предмета, работы с литературой, умения логично и последовательно излагать материал. В процессе выступлений на семинарском занятии студенты должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение, а также делать практически значимые выводы из теоретических положений.

2.2. Планы семинарских занятий, задачи

Тема 1. Предмет, метод, система и функции трудового права (2 часа)

1. Предмет и сфера действия трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Система трудового права и трудового законодательства.
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Контрольные вопросы:

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
6. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. Назовите цели и задачи трудового права
9. Назовите функции трудового права.
10. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
11. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?
12. Как соотносится трудовое право с другими отраслями права?

Задача 1

С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произ-

вели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки.

В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?

Задача 2

Фирма «Прогресс» заключила договор аренды с Петровой, согласно которому Петрова предоставляла фирме свою двухкомнатную квартиру под офис за определенную плату. Кроме того, в договоре предусматривалась обязанность Петровой производить уборку в помещении офиса, за что фирма будет выплачивать ей ежемесячно 8 500 руб. По истечении года Петрова потребовала предоставить ей оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом или произвести его компенсацию в денежной форме, а также оплатить листок нетрудоспособности за 2 недели болезни, имевшей место в самом начале ее работы в офисе.

Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?

Задача 3

Водитель автоколонны Антонов, нарушив правила дорожного движения, совершил наезд на пешехода Сергеева, которому причинил легкие телесные повреждения. За совершенный проступок Сергеев был лишен водительских прав на 6 месяцев, и в связи с этим администрация автоколонны перевела его работать слесарем. Сергеев предъявил иск в суд о взыскании с автоколонны стоимости поврежденной при наезде одежды. Суд удовлетворил его иск.

Какие нормы были применены в данном случае?

Задача 4

Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях?

- 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины;
- 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца;
- 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок;
- 4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту;
- 5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка.

Задача 5

При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, которое не предусмотрено в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ.

Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева.

Какое решение должен принять суд?

Тема 2. Трудовое отношение (2 часа)

1. Понятие и отличительные признаки трудового отношения.
2. Стороны трудового отношения.
3. Содержание трудового отношения.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение системы правоотношений трудового права.

2. Понятие и особенности трудового правоотношения.
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Определите содержание трудового правоотношения.
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Дайте общую характеристику правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Задача 1

Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения?

1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;

2) работники автотранспортного предприятия осуществили в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;

3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;

4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционерного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3

Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в тру-

довом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.

Задача 4

Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства. Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется.

В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?

Задача 5

Алферова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Алферова обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?

Задача 6

ООО «Арно» заключило в письменной форме договор подряда с бригадой строителей для возведения в срок до 4 месяцев хозяйственных помещений на пустующем земельном участке, принадлежащем обществу, в одном из отдаленных районов города. Работы осуществлялись оборудованием подрядчика без выходных, а иногда в некоторые дни круглосуточно.

Через месяц работы строители потребовали выплатить им вознаграждение, однако директор ООО им отказал, ссылаясь на то, что обусловленные в договоре объекты еще не построены и не приняты по акту. Кроме того, в договоре нет условий о ежемесячной оплате работы. Строители приостановили работы и обратились в суд с требованием обязать ООО «Арно» оплатить их труд за предыдущий месяц, включая оплату сверхурочной работы, применив нормы ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом.

Есть ли основания для распространения норм ТК РФ на правоотношения, возникшие между сторонами по условиям задачи? Какое решение вынесет суд?

Тема 3. Принципы, источники трудового права (2 часа)

1. Понятие и классификация принципов трудового права.
2. Отраслевые принципы трудового права.
3. Понятие и классификация источников трудового права.
4. Особенности системы источников трудового права.

Контрольные вопросы:

1. Определите значение основных принципов трудового права.
2. Дайте понятие принципов трудового права.
3. Раскройте содержание основных принципов трудового права.
4. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами?
5. Определите понятие и систему источников трудового права.
6. По каким критериям классифицируются источники трудового права?

7. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?

8. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?

9. Что такое «локальные нормативные акты»?

10. По каким основаниям классифицируются локальные нормативные акты?

11. Какие существуют способы разработки и принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?

12. Какие существуют принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц?

Задача 1

В Правилах внутреннего трудового распорядка частной охранной организации были предусмотрены следующие положения:

1) преимущественное право при приеме на работу имеют лица, прошедшие военную службу или имеющие военное образование;

2) в организацию принимаются только мужчины в возрасте от 21 до 45 лет;

3) в случае прогула без уважительной причины работники должны отработать это время без оплаты, в том числе в выходные и праздничные дни;

4) проведение забастовок или приостановка работы в связи с задержкой заработной платы не допускаются;

5) в качестве меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины предусматривается штраф.

Соответствуют ли указанные положения принципам и нормам трудового права?

Задача 2

При заключении коллективного договора директор ООО «Салют» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, поскольку это необходимо для экономии фонда оплаты труда. Кроме того, эта мера даст возможность не производить сокращение штата работников. Работники организации под-

держали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 3

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать такое решение?

Задача 4

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы, а также переносить таким работникам отпуск вопреки графику на зимнее время.

Оцените правомерность указанных норм. На каких условиях трудовые отношения могут регулироваться коллективным договором?

Задача 5

Укажите, какие из перечисленных ниже актов не являются источниками трудового права?

- 1) Федеральный закон о государственной гражданской службе;
- 2) Федеральный закон о правовом положении иностранных граждан в РФ;
- 3) Указ Президента РФ «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»;
- 4) Постановление Правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»;
- 5) устав Томского государственного университета;

6) положение об оказании материальной помощи работникам университета правосудия;

7) приказ директора юридического института о премировании работников по итогам работы за год;

8) протокол общего собрания акционеров об избрании Веселова на должность генерального директора акционерного общества.

Задача 6

Генеральный директор ЗАО «Метеорит» издал приказ, в соответствии с которым все сотрудники отдела снабжения переводились на режим неполного рабочего времени (четыре рабочих дня в неделю) сроком на 2 месяца с оплатой за фактически отработанное время. Работники обратились в суд с требованием о выплате им недоначисленной части заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований работники ссылались на п. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Представитель работодателя возражал против требований истцов, указав, что данный приказ директора не является локальным нормативным актом, поэтому ссылки на ст. 8 Трудового кодекса РФ неуместны.

Каковы признаки нормативного правового акта? Кто прав в сложившейся ситуации?

Тема 4. Субъекты трудового права (2 часа)

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Работодатель и работник как субъекты трудового права.
3. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

4. Понятие и классификация юридических фактов в трудовом праве.

5. Понятие и классификация сроков в трудовом праве.

Контрольные вопросы:

1. Определите понятия «работник» и «работодатель».

2. Что такое трудоспособность работника?

3. В чем отличие правового положения иностранцев от правового положения граждан РФ в сфере регулирования трудовых отношений?

4. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?

5. Что такое «профессиональный союз» и «представительный орган работников»? Как соотносятся эти понятия?

6. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?

7. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?

8. Какие представительные органы работников существуют?

9. В каких случаях государственные органы выступают в качестве субъектов трудового права?

Задача 1

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Механик электростанции, секретарь суда, работник городской службы по расчистке снега, надомница по пошиву сумок, повар в исправительно-трудовой колонии, капитан речного судна, продавец магазина, стажер в районном отделении полиции, секретарь писателя, художник, военнослужащий, рыбак в рыболовецкой артели, домохозяйка.

Задача 2

Профсоюзный комитет ООО «Надежда», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако

директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений.

Дайте оценку позиции директора.

Задача 3

Индивидуальный предприниматель Антоненко принял на работу в качестве подсобного рабочего подростка 14 лет Юрьева. Предприниматель неоднократно задерживал выплату заработной платы и не соблюдал требования по охране труда. После плановой проверки Федеральной инспекции труда выяснилось, что Антоненко не был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя. Кроме того, выяснилось, что родители Юрьева не знали, что он работает и что подпись отца в разрешении на работу была подделана подростком.

Какова правовая характеристика возникших отношений? Какое решение должен вынести инспектор Федеральной инспекции труда?

Задача 4

Определите правомерность отказа в приеме на работу в следующих случаях:

- 1) в связи с достижением пенсионного возраста (60 лет) – вахтером в общежитие техникума;
- 2) в связи с инвалидностью 2-й группы – вязальщицей на фабрику;
- 3) в связи с отказом пройти проверку с применением полиграфа («детектора лжи») – инкассатором в коммерческий банк «Союз»;
- 4) в связи с отсутствием регистрации в данном населенном пункте – охранником в магазин;
- 5) в связи с отсутствием гражданства РФ – специалистом управления строительства городской администрации;
- 6) в связи с увольнением с прежней работы по причине утраты доверия – кладовщиком на склад готовой продукции завода;
- 7) в связи с дисквалификацией – заведующим частной стоматологической клиникой;

8) в связи с отсутствием стажа работы после окончания вуза – юрисконсульт организации.

Задача 5

Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие действия и решения профсоюзного комитета и какое они имеют значение?

1) решение о приеме на работу наемного председателя профкома, бухгалтера, юрисконсульта, руководителя изостудии;

2) требование, направленное в инспекцию труда об увольнении руководителя организации за несоблюдение законодательства о труде и охране труда;

3) печатывание и запрещение работать на станках, не отвечающих требованиям безопасности труда;

4) рассмотрение индивидуального спора между работником и работодателем по поводу перевода на другую работу и вынесение по нему решения;

5) требование о расторжении трудового договора с 16-летним подростком, принятым в бригаду продавцов магазина.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда (4 часа)

1. Понятие коллективного трудового права, субъекты коллективного трудового права (стороны, участники и органы социального партнерства).

2. Понятие, принципы, формы и уровни социального партнерства.

3. Порядок ведения коллективных переговоров.

4. Понятие и значение коллективного договора в системе локального регулирования. Содержание (условия) коллективного договора.

5. Социально-партнерское соглашение (понятие, виды).

Контрольные вопросы:

1. В каких аспектах можно рассматривать категорию «социальное партнерство»?

2. Как следует соотносить понятия «коллективное трудовое право» и «социальное партнерство»?

3. Как соотносятся понятия «сторона социального партнерства», «участник социального партнерства», «орган социального партнерства»?

4. Какие существуют формы и уровни социального партнерства?

5. По каким основаниям можно привлечь к ответственности стороны социального партнерства?

6. Какие виды условий коллективного договора можно выделить?

7. На какой срок могут приниматься коллективный договор и социально-партнерское соглашение? Как продляется срок их действия?

Задача 1

На общем собрании работников завода «Томский инструмент» председатель профсоюзного комитета завода сообщил, что он лично разработал проект коллективного договора на предстоящий год, и зачитал его. Работники текст проекта одобрили и большинством голосов присутствовавших на собрании приняли решение, обязывающее директора завода и председателя профкома подписать его здесь же на собрании. Директор подписывать проект отказался. Председатель профкома заявил, что подаст на него иск в суд.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 2

В организации «Спектр» существует три профсоюза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников организации о необходимости заключения коллективного договора возникли вопросы, по которым не было единого мнения.

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Может ли заключенный с одним профсоюзом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Задача 3

Между районным объединением работодателей и рядом профсоюзов района заключено соглашение в целях установления условий решения социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

Поскольку в заключении соглашения участвовало несколько профсоюзов, для оперативности по требованию работодателей в комиссию по переговорам со стороны работников были включены только представители самого большого профсоюза – работников сельского хозяйства. В соглашении устанавливалось, что оно обязательно:

- для всех участников, от имени которых выступал данный профсоюз;
- в течение пяти лет после его утверждения в органах местной власти;
- без права внесения в этот период каких-либо изменений и дополнений в его содержание.

Предусматривалось также, что в случае неисполнения соглашения любой из сторон она подвергается штрафу в административном порядке.

Дайте правовую оценку принятого соглашения.

Задача 4

В организации был принят коллективный договор, в котором, помимо положений общего действия, содержались нормы, распространявшиеся только на членов профсоюза. В частности, указывалось, что увольнение по инициативе работодателя по пп. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ в отношении членов профсоюза осуществляется с предварительного согласия профкома организации. Кроме того, указывалось, что защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров представители профсоюза будут осуществлять только в отношении членов профсоюза. Несколько работников обратились за разъяснениями к инспектору труда, который пояснил, что данные положения коллективного договора незаконны и не могут применяться, поскольку договор распространяется на всех работников организации.

Профсоюз, в свою очередь, объяснил, что указанные положения договора были выработаны в результате длительных переговоров с работодателем именно для членов профсоюза, поскольку они уплачивают профсоюзные взносы, а другие работники письменно не уполномочили профсоюз представлять их интересы в коллективных переговорах.

Оцените законность содержания указанных положений в коллективном договоре. Какова сфера действия коллективного договора в пространстве и по кругу лиц?

Задача 5

В государственном образовательном учреждении «Колледж менеджмента и сервиса» на должность коменданта общежития был принят Королев, который до этого в течение 10 лет работал освобожденным председателем профкома кондитерской фабрики.

Выяснив, что в колледже нет профсоюзной организации и коллективный договор также отсутствует, он стал агитировать работников колледжа заключить коллективный договор и создать профсоюзную организацию. Однако работники его идею по поводу профсоюза не поддержали.

Тем не менее Королев направил директору колледжа письменное предложение о начале переговоров, в котором указал, что государственная образовательная организация в обязательном порядке должна заключать коллективный договор и что все работники уполномочили его на разработку проекта коллективного договора и представительство в этих переговорах от лица коллектива. Директор никак не отреагировал на это предложение.

Оцените значимость предложения Королева с точки зрения права. Может ли Королев быть представителем работников? Возникли ли какие-то обязательства у директора колледжа в данной ситуации?

Тема 6. Коллективные трудовые споры (2 часа)

1. Понятие, стороны, содержание спора.
2. Органы, разрешающие коллективные трудовые споры (порядок образования, компетенция). Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

3. Право на забастовку и его реализация.

Контрольные вопросы:

1. Что такое коллективный трудовой спор?
2. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
3. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
4. Какие примирительные процедуры являются обязательными стадиями рассмотрения коллективного трудового спора?
5. Кому предоставляется право на проведение забастовки?
6. Каков порядок организации и проведения забастовок?
7. Какие обязанности несут стороны коллективного трудового спора в ходе забастовки?
8. Что такое локаут?
9. Какие гарантии предусмотрены для работников, участвующих в забастовке?
10. Какая забастовка считается незаконной и какие санкции предусмотрены за ее проведение?
11. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Задача 1

Коллектив пассажирского автобусного парка численностью 90 человек на общем собрании, на котором присутствовали 70 человек, решил объявить забастовку в связи с задержкой выплаты заработной платы в течение 2 месяцев. Решение собрания было принято 20 сентября большинством голосов (50 проголосовали «за», 20 – «против»). До собрания 10 сентября профсоюзный комитет обращался к администрации с требованием от имени коллектива о выплате задержанной заработной платы, но администрация оставила это требование без ответа. 21 сентября профком поставил в известность администрацию о предстоящей забастовке и с 25 сентября коллектив прекратил работу.

Работники, проголосовавшие «против» забастовки, продолжали выходить на работу, но не могли выполнять свои обязанности из-за забастовки.

1 октября администрация парка обратилась в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Какое решение примет суд по этому заявлению? Будет ли выплачиваться заработная плата работникам, не участвовавшим в забастовке, и в каком размере?

Задача 2

В соответствии с коллективным договором администрация ОАО «Трансстрой» была обязана осуществлять доставку работников на работу и с работы служебным транспортом, поскольку предприятие находится в стороне от маршрутов городского транспорта. С марта администрация отказалась перевозить работников служебным транспортом, ссылаясь на отсутствие средств для приобретения бензина. 10 марта на общем собрании большинством голосов членов трудового коллектива было принято решение о выдвижении требований к дирекции о возобновлении работы служебного транспорта. Совету трудового коллектива предприятия было поручено провести с администрацией переговоры. 11 марта председатель СТК передал текст требований директору завода и, не получив ответа, 16 марта направил директору письмо с предложением о создании примирительной комиссии. Это письмо также осталось без ответа. 23 марта на общем собрании работников при тайном голосовании около $\frac{3}{4}$ от общего числа работников проголосовали за объявление с 11 апреля бессрочной забастовки, о чем председатель избранного на собрании забастовочного комитета на следующий день письменно уведомил директора. 11 апреля работники завода прекратили работу.

В этот же день директор обратился в забастовочный комитет с письмом, в котором давал согласие на создание примирительной комиссии и просил приостановить забастовку. В связи с полученным от забастовочного комитета отказом директор 12 апреля обратился в областной суд с заявлением о признании забастовки незаконной, так как решение о проведении забастовки было принято до рассмотрения выдвинутых требований примирительной комиссией и трудовым арбитражем.

Какое решение примет суд?

Задача 3

Заведующий подстанцией № 1 объединения «Скорая помощь» Морозов был уволен с работы за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Коллектив подстанции на общем собрании большинством голосов потребовал от администрации немедленно восстановления Морозова в должности. Однако директор объединения отказался рассматривать требования работников, на предложение создать примирительную комиссию не прореагировал. Тогда, проведя тайное голосование, коллектив подстанции принял решение о проведении забастовки в течение дня, если приказ не будет отменен.

Разрешите настоящий спор.

Задача 4

В акционерном обществе «Сибкабель» в октябре 2017 г. была проведена конференция по утверждению требований к работодателю по следующим вопросам:

1) дополнительные социально-трудовые гарантии по времени отдыха для отдельных категорий работников (женщин, имеющих детей до 14 лет), предлагаемых для включения в коллективный договор;

2) продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания;

3) взыскание невыплаченной в установленный срок заработной платы работникам автотранспортного цеха;

4) законность применения штрафов как меры дисциплинарного воздействия к работникам слесарного участка за прогулы;

5) увеличение размеров компенсационных выплат за работу с вредными условиями труда.

Могут ли выдвинутые требования стать предметом коллективного трудового спора? Каким образом и в каком порядке должны разрешаться возникшие при этом разногласия?

Тема 7. Заключение и изменение трудового договора (8 часов)

1. Понятие трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Виды трудового договора.
4. Гарантии при заключении трудового договора.
5. Порядок заключения и форма трудового договора.
6. Изменение трудового договора.
7. Защита персональных данных работника.

Контрольные вопросы:

1. В каких основных аспектах рассматривается категория «трудовой договор» в теории трудового права?
2. В чем отличие трудового договора от гражданско-правового договора?
3. Что является содержанием трудового договора?
4. Какие условия трудового договора являются обязательными, а какие факультативными?
5. В чем отличие условий договора от сведений, содержащихся в нем? Каковы правовые последствия отсутствия тех и других в заключенном трудовом договоре?
6. Каков порядок заключения трудового договора?
7. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
8. Назовите виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров.
9. В отношении каких категорий работников не может устанавливаться условие об испытательном сроке?
10. Что понимается под переводом, перемещением?
11. В чем отличие перевода от перемещения работника?
12. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении условий труда.
13. По каким основаниям можно классифицировать переводы?
14. В чем заключаются особенности правового положения работника и работодателя при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации?

15. Является ли отстранение работника от работы правом работодателя?

Задача 1

К генеральному директору АО «Дорожник» обратилась группа рабочих с просьбой изменить им формулировку увольнения и выплатить компенсацию за отпуск. Они пояснили, что были приняты на временную работу для подготовки котлована под фундамент строящейся столовой, проработали менее 2 месяцев и подали заявление об увольнении, так как в другой организации им предложили постоянную работу. По мнению рабочих, они вправе были прекратить работу в любое время, так как она носила временный характер. Через 3 дня после предупреждения бригада на работу не вышла и все члены бригады были уволены за прогул без уважительной причины. При проверке жалобы выяснилось, что в приказах о приеме на работу содержатся разные записи: одни рабочие принимались временно, другие (зачисленные позднее) – на время выполнения земляных работ.

Ваше решение по жалобе?

Задача 2

В целях введения новой системы управления персоналом на ООО «Прогресс» был издан приказ, в соответствии с которым всем работникам общества предлагалось дать согласие на заключение срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В таком случае размер их заработной платы индексировался и увеличивался на 20%. В ответ на возращение представителя профсоюзного органа о дискриминации представитель работодателя пояснил, что меры направлены на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия не зависят от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников, т.е. нет никакой дискриминации.

Кто прав в этой ситуации?

Задача 3

Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на работу в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задача 4

Экономист Петров по объявлению службы занятости послал в управление нефтепродуктов г. Тюмени заявление на имя начальника управления с просьбой о приеме его экономистом с окладом 8 000 руб. Вскоре он получил письмо за подписью начальника отдела кадров о согласии администрации в приеме на работу с оплатой стоимости проезда и провоза багажа. По приезде Петрова в Тюмень был издан приказ о приеме его экономистом с окладом 6 500 руб. Петров обратился в КТС с заявлением, в котором просил перевести его на вакантную должность старшего экономиста с окладом 8 000 руб. и оплатить единовременное пособие в размере месячного оклада в соответствии с законодательством. Администрация в возражениях указала, что его переведут на должность ст. экономиста при условии прохождения испытательного срока, пояснив, что испытательный срок является обязательным условием приема, и возражала против выплаты ему должностного оклада.

Назвать правоотношения, возникшие по условиям задачи. Дать оценку возникшего спора.

Задача 5

К обязательным или дополнительным относятся следующие условия трудового договора? Какие условия излишние?

- 1) испытание на 2 месяца;
- 2) срок трудового договора, если работник принят на период отпуска по уходу за ребенком;

- 3) размер выходного пособия при увольнении в связи с сокращением штатов;
- 4) начало и окончание рабочего дня и время перерыва для отдыха и питания;
- 5) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – один календарный месяц;
- 6) запрет на работу по совместительству;
- 7) право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
- 8) обязанность выезжать в служебные командировки;
- 9) обязанность возместить материальный ущерб, причиненный работодателю, а также моральный вред, нанесенный организации.

Задача 6

В рекламное агентство обратилась Клюева по вопросу трудоустройства. В объявлении было указано, что требуется дизайнер в возрасте не старше 35 лет, с отсутствием семейных обязательств, поскольку работа связана с постоянными командировками, имеющий высшее образование, стаж работы по специальности не менее 5 лет и положительную характеристику с прежнего места работы.

Клюева представила все требуемые документы и была направлена на собеседование к директору фирмы. По результатам собеседования ей было отказано в приеме на работу из-за отсутствия креативных идей, необходимых для замещения должности дизайнера.

Клюева обратилась в суд с иском к агентству о заключении трудового договора, в котором указала, что работодатель установил дискриминационные условия при приеме на работу и его отказ является необоснованным. Кроме того, в суде выяснилось, что она беременна.

Суд, исходя из этого, обязал агентство оформить с Клюевой трудовые отношения.

Можно ли согласиться с решением суда? Есть ли нарушения со стороны работодателя?

Задача 7

Электрик Андреев, работавший в шахте «Кемеровская» на подземной работе, был по приказу директора шахты переведен в мастерскую по ремонту электрооборудования, находящуюся на поверхности шахты, для выполнения работы по своей специальности. При этом переводе он терял льготы по рабочему времени и времени отдыха, предусмотренные законодательством для работающих на подземных работах, у него снижался заработок и терялся специальный стаж для получения досрочной пенсии.

Андреев обратился в профсоюзный комитет за защитой своих прав, так как хотел остаться на прежней работе.

Есть ли нарушения трудового законодательства в данном случае? Можно ли защитить права работника, если директор будет требовать исполнения приказа? О каком изменении трудового договора можно говорить в данном случае?

Задача 8

16-летний Антонов был принят на работу продавцом в салон сотовой связи без оформления трудового договора с 1 октября 2016 г. С ним был оформлен договор о полной материальной ответственности. В приказе о приеме на работу было указано, что заработная плата составляет 15 000 руб. Через 3 месяца в результате проверки была обнаружена недостача в сумме 25 000 руб. Проверку проводила комиссия, которая пришла к выводу, что недостача произошла по вине Антонова. На время проверки (4 дня) Антонова отстранили от работы без оплаты этих дней.

Приказом от 15 января 2017 г. недостача в сумме 25 000 руб. была возложена на Антонова. Заработную плату за январь ему не выплатили, и далее директор салона предложил работать без оплаты пока он не погасит причиненный недостачей ущерб. Антонов отказался от этого предложения и был уволен по п.7 ч. 1 ст. 81. Порядок, предусмотренный ст. 193 ТК, работодателем был соблюден.

Поскольку в организации не было комиссии по трудовым спорам и профсоюзной организации, Антонов обратился к уполномоченному по правам человека.

Правомерен ли приказ об отстранении Антонова от работы? Является ли законной невыплата ему заработной платы?

Задача 9

Комарова работала администратором в гостинице «Спутник» объединения «Турсервис». Для замещения отсутствующего работника ее перевели администратором в гостиницу «Космос» (структурное подразделение объединения) сроком на 2 месяца и возложили на нее обязанности по уборке помещения администраторской с доплатой 10% от ставки уборщика. Кроме того, она должна была через день сдавать деньги в центральную кассу объединения, для чего необходимо было заключить договор о полной материальной ответственности. Комарова отказалась от такого перевода и не вышла на работу в гостиницу «Космос», в связи с чем была уволена за прогул. Она подала заявление в суд о восстановлении на работе.

Какое решение примет суд?

Задача 10

Перед отъездом в длительную командировку директор завода приказом назначил исполнять его обязанности начальника сборочного цеха Шихова с 1 апреля по 15 мая. Через месяц Шихов отказался выполнять обязанности директора, ссылаясь на то, что в цехе болен его заместитель и ему необходимо вернуться на свое рабочее место. Начальник организации – учредителя за отказ от исполнения обязанностей директора объявил Шихову выговор и своим приказом обязал главного инженера завода Михеева исполнять обязанности директора.

Правомерны ли действия директора завода? Нарушил ли дисциплину Шихов? Как решить вопрос о заработной плате Шихова и Михеева в период исполнения обязанностей директора?

Задача 11

Смирнова, работавшего плотником на автобазе № 1 объединения «Стройтранс», приказом директора автобазы № 1 перевели в связи с производственной необходимостью (для предотвращения

порчи запасных частей) на автобазу № 3 этого же объединения для устройства стеллажей и складирования запчастей сроком на 1 месяц с сохранением среднего заработка. К работе на автобазе № 3 Смирнов не приступил и был уволен за прогул. Он подал иск в суд о восстановлении на работе.

Каким будет решение суда?

Тема 8. Рабочее время (2 часа)

1. Понятие и нормативы рабочего времени.
2. Виды рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени.

Контрольные вопросы:

1. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
2. Какие существуют нормативы рабочего времени?
3. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?
4. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
5. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?

Задача 1

Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят.

Директор завода Седову в оплате отказал, так как он работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск.

Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?

Задача 2

Программист Борисов потребовал дополнительной оплаты за работу в марте. В своем заявлении он писал, что по графику должен работать с 9 до 18 часов, фактически он уходил с работы в 18 часов 15 минут, поскольку перед уходом сдавал на хранение все материалы, составляющие коммерческую и служебную тайну. Кроме того, 2 раза он оставался на работе до 23 часов, чтобы закончить составление программы к установленному сроку. В результате отработанное время превысило норму на 18 часов. Борисова также обязывали по понедельникам являться за 15 минут до начала работы на инструктивное совещание служащих.

Администрация отказалась дополнительно оплачивать работу Борисова, полагая, что его труд уже компенсирован высокой заработной платой.

Решите спор.

Задача 3

Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (3 рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Задача 4

В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода.

Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

Задача 5

В отдел кадров завода поступили заявления об установлении неполного рабочего времени от работников:

1) бухгалтера Ивановой, имеющей детей в возрасте 6 и 11 лет, о работе с 8 до 12 часов ежедневно;

2) кассира Петровой, имеющей ребенка-инвалида, об установлении рабочего дня с 10 до 16 часов ежедневно и неполной рабочей недели – 4 дня;

3) инспектора отдела труда Сидоровой об установлении 5-часового рабочего дня, так как она совмещает работу с обучением в институте по заочной форме обучения;

4) сварщика Антонова для ухода за больным отцом;

5) вахтера Дудина, инвалида 3-й группы, имеющего медицинскую рекомендацию по этому поводу.

Какое решение должен или может принять работодатель по этим заявлениям?

Тема 9. Время отдыха (2 часа)

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Ежегодные оплачиваемые отпуска.
3. Порядок предоставления отпусков.
4. Отпуск без сохранения заработной платы.

Контрольные вопросы:

1. Дайте понятие и перечислите виды времени отдыха.
2. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. В каких случаях допускается работа в выходные и праздничные дни и как она компенсируется?
5. По каким основаниям можно классифицировать отпуска?
6. Дайте понятие отпуска и назовите виды отпусков.
7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
8. Как суммируются основные и дополнительные отпуска?
9. В каких случаях возможно продление или перенесение оплачиваемого отпуска?
10. Допускается ли разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, замена его денежной компенсацией?
11. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Задача 1

В связи с невыполнением плана директор завода в конце месяца издал приказ о переносе выходного дня работникам сборочного цеха. В начале следующего месяца всем работникам цеха был предоставлен отгул, за исключением мастера и начальника цеха, у которых ненормированный рабочий день.

Несколько рабочих и мастер цеха подали заявление в КТС с просьбой оплатить работу в выходной день в двойном размере или же присоединить день отдыха к очередному отпуску.

Каков порядок привлечения к работе в выходные дни и когда это допускается? Какое решение должна вынести КТС?

Задача 2

Романов учится на 4-м курсе вечернего факультета университета. В апреле прошлого года он устроился на работу в таможенную службу аэропорта. В мае текущего года Романов обратился к начальнику таможни с требованием предоставить ему часть очередного отпуска.

ка в 14 календарных дней и учебный отпуск в 15 календарных дней для сдачи весенней сессии. Начальник отказал ему в предоставлении очередного отпуска, заявив, что отпуск дается через 11 месяцев непрерывной работы, а Романов 6 месяцев проболел, причем за 2 из них больничный ему не оплатили, поскольку нетрудоспособность наступила из-за алкогольного опьянения. К тому же 30 дней он находился в учебном отпуске, 1 месяц в отпуске без сохранения заработной платы, 10 дней вызывался свидетелем к следователю и в суд, а неделю прогулял без уважительной причины.

Прав ли начальник таможни?

Задача 3

Сергеева получила очередной отпуск с 18 июля на 24 рабочих дня и отпуск без сохранения заработной платы на 10 рабочих дней (с 15 по 26 августа). Однако 20 августа она заболела и вышла на работу после выздоровления 4 сентября. Администрации она предъявила листки нетрудоспособности по уходу за ребенком с 24 по 28 июля и по своей болезни с 20 августа по 2 сентября, а также повестку о вызове в суд в качестве потерпевшей на 16 августа.

Разъясните, сколько дней отпуска осталось у Сергеевой?

Задача 4

В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период.

Правомерны ли действия директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?

Задача 5

Повар организации общественного питания Семиц, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха.

В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

Задача 6

Антонова, являющаяся студенткой 1-го курса заочной формы обучения Института бизнеса, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 10 января 2005 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза. Работодатель издал приказ о предоставлении Антоновой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации.

Соответствует ли приказ работодателя законодательству?

Тема 10. Нормирование и оплата труда (6 часов)

1. Понятие и признаки заработной платы.
2. Функции и принципы установления заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда.
4. Системы и формы оплаты труда. Оплата труда работников бюджетных организаций.
5. Правовая охрана заработной платы.
6. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Гарантии и компенсации.
7. Понятие нормирования труда. Виды норм труда.

Контрольные вопросы:

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
2. Назовите методы правового регулирования заработной платы.
3. Что такое тарифная система и каковы ее элементы?
4. Каковы виды систем заработной платы и их содержание?
5. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем заработной платы?
6. Какие элементы составляют премиальную систему заработной платы и какова ее правовая природа?
7. Какие методы защиты заработной платы существуют?
8. По каким основаниям и в каких размерах возможны удержания из заработной платы?
9. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты заработной платы?
10. Что такое «гарантия», «компенсация», «надбавка», «доплата»? Как соотносятся эти категории?
11. Какие компенсационные выплаты предоставляются работникам, направляемым в командировку? В каких еще случаях законодательством предусмотрены компенсационные выплаты?
12. Раскройте понятие нормирования труда. Перечислите виды норм труда и порядок их введения и изменения.

Задача 1

При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников.

При очередной выплате заработной платы группа работников; отказались получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора.

Правомерно ли требование работников? В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме? Разрешите спор по существу.

Задача 2

В связи с аварией парового котла бригада слесарей-ремонтников во главе с начальником цеха Прохоровым и мастером Зиминым работала сверхурочно с 17 часов 7 марта до 8 часов 8 марта. При получении заработной платы было обнаружено, что начальнику цеха, мастеру и пенсионеру Козлову, работающему неполную рабочую неделю, сверхурочная работа не оплачена. Кроме того, большинству членов бригады оплачены только 4 часа сверхурочной работы. Считая действия администрации неправильными, все работники обратились с заявлением в КТС.

Какое решение должна вынести КТС?

Задача 3

10 мая 2005 г. кузнец Трофимов при выполнении трудовых обязанностей допустил нарушение правил техники безопасности и получил ожог руки. После 2 месяцев нетрудоспособности его направили на медико-социальную экспертизу. 20 июля ему установили II степень инвалидности и рекомендовали перейти на более легкую работу. 21 июля Трофимов написал заявление с просьбой перевести его на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В тот же день был издан приказ о переводе. Получив заработную плату по новому месту работы, Трофимов обнаружил, что она на 40% меньше прежней, и обратился в суд.

Допущено ли в данном случае нарушение законодательства?

Задача 4

Тракторист РСУ Павлов был призван на действительную службу в армию. При расчете с Павловым оказалось, что он использовал свой отпуск авансом, в связи с чем за ним образовалась задолженность в сумме 1 500 руб. Эта сумма и долг за пользование общежитием в сумме 700 руб. были удержаны из выходного пособия Павлова. Он обратился в КТС с заявлением о возврате ему удержанных сумм.

Какое решение должна вынести КТС?

Задача 5

Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы за июнь (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью ввиду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15% за то, что систематически оставлял рабочее место неубранным; сварщик Иванов – полностью за прогул, совершенный 3 июля; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25% за грубость и пререкания с мастером.

Что является основанием для депремирования и в каком порядке оно производится? Оцените правомерность данного приказа.

Задача 6

Инженер Авдеев работает в ООО «Газовик» г. Стрежевого, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. После очередного отпуска он обратился к работодателю для оплаты стоимости его проезда и проезда его семьи личным автотранспортом к месту использования отпуска в г. Красноярск и обратно. При этом к оплате были представлены квитанции с паромом по маршруту «г. Стрежевой – г. Томск» и обратно. Авдеев пояснил, что летом дорога по указанному маршруту отсутствует и единственная возможность достичь пункта назначения кратчайшим путем – это паромная переправа. Кроме того, он пояснил, что в случае движения в пункт назначения объездной дорогой стоимость расходов на бензин была бы значительно выше.

Работодатель отказался оплачивать стоимость паромной переправы.

Как следует решить этот спор? Зависит ли его решение от содержания локальных нормативных актов ООО?

Задача 7

Приказом руководителя организации старший бухгалтер Мионов был переведен с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде работодатель обеспечил за свой счет перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав 4 месяца в филиале, Миронов нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

Задача 8

Официанты пиццерии Иванова и Соловьева, имеющие детей соответственно в возрасте 3 и 10 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для работы в открывающейся пиццерии. Директор пиццерии, ссылаясь на трудовой договор с официантками, в котором предусмотрены поездки в командировку, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьеву уволил по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК.

Законны ли требования директора пиццерии? Каков порядок направления в командировку? Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку? Решите спор по существу.

Задача 9

Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали невозможным выполнение новых норм в связи с изношенностью оборудования и станочного парка. Кроме того, их не предупредили о замене норм труда и данный вопрос не обсуждался в выборном профсоюзном органе.

Правомерны ли возражения работников?

Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда (4 часа)

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
2. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.

3. Меры поощрения за труд и порядок их применения.
4. Дисциплинарная ответственность: понятие, основание и условия. Виды ответственности.
5. Порядок применения, снятия и погашения дисциплинарных взысканий.

Контрольные вопросы:

1. Какие аспекты категории «дисциплина труда» выделяются в теории трудового права?
2. В чем отличие субъективного аспекта дисциплины труда от объективного?
3. Что является содержанием дисциплины труда?
4. Что такое «внутренний трудовой распорядок»? В каких актах содержатся требования к его содержанию?
5. Какие методы обеспечения дисциплины труда закреплены в Трудовом кодексе РФ? Какие методы обеспечения дисциплины труда существуют?
6. В чем преимущества метода поощрения?
7. Что такое дисциплинарная ответственность и каковы ее основные принципы?
8. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
9. В каких нормах Трудового кодекса РФ закреплены меры пресечения?
10. В чем сущность воздействия на работника дисциплинарного взыскания?
11. Какие процедуры включает применение дисциплинарного взыскания?
12. В чем проявляются особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников?

Задача 1

Иванов был принят в автоколонну на работу водителем легкового автомобиля. Через 2 месяца приказом директора он был перемещен для работы водителем автобуса. За отказ от выполнения приказа администрация перевела Иванова на 2 месяца грузчиком. Иванов обратился в КТС.

Какое решение должна вынести комиссия?

Задача 2

Приказом по предприятию к его работникам были применены следующие меры взыскания:

1) объявлен выговор токарям Андрееву и Анисимову за то, что они, играя в футбол в обеденный перерыв, разбили мячом стекло в мастерской;

2) сделано замечание бухгалтеру Гончарову за нанесение им в обеденный перерыв учетчице Зверевой легких телесных повреждений;

3) объявлен выговор машинисту тепловоза Бокову за драку, учиненную в общежитии завода. Кроме того, он лишен на 50% квартальной премии.

Работники, не согласившись с наложенными взысканиями, обратились в КТС.

Каким должно быть решение КТС?

Задача 3

Медсестры районной больницы Крылова, Дунаева, фельдшер Самсонов и сторож Киреев приказом главного врача от 2 октября были уволены с работы за прогул. Считая увольнение неправильным, они предъявили в районный суд иски о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В суде было установлено следующее: Крыловой, проработавшей в больнице более 11 месяцев, администрация неоднократно отказывала в предоставлении отпуска, поэтому она, предупредив заведующего отделением, в начале октября не вышла на работу; Дунаева в августе не выходила на работу 3 дня, используя по своей инициативе заработанные ею полгода назад дни отгулов; Киреев 20 сентября за час до начала рабочей смены был задержан полицией и доставлен в медвытрезвитель; Самсонов, находясь в командировке, 28 мая по неуважительной причине не вышел на работу, о чем администрации больницы стало известно лишь в октябре.

Какое решение должно быть принято по каждому делу?

Задача 4

Врач-хирург областной клинической больницы Антонов 8 Марта не был привлечен к дежурству по отделению и встречал праздник в кругу семьи. По настоятельной просьбе позвонившей по телефону санитарки Сомовой, с которой они проработали вместе более 20 лет, он согласился выйти на работу 8 Марта (несмотря на состояние легкого опьянения) и оказать помощь молодому хирургу, дежурившему в этот день, в проведении экстренной сложной операции на сердце у дочери Сомовой, доставленной в больницу по «скорой помощи».

9 марта приказом главного врача Антонов был уволен за прогул. Через несколько дней по инициативе юриста больницы данный приказ был изменен и Антонов был уволен в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения. Антонов обжаловал увольнение в суд.

Как должно быть решено дело?

Задача 5

Медсестра Титова в течение года неоднократно опаздывала на работу и самовольно уходила с работы до окончания рабочего дня, за что ей были объявлены 2 замечания и выговор. После того как 8 ноября она совершила прогул, администрация 11 ноября решила уволить ее за нарушение трудовой дисциплины. Однако в связи с тем, что в больнице не хватало медсестер, администрация воздержалась от издания приказа. 15 декабря с заявлением о приеме на работу обратилась медсестра Киреева, и 16 декабря был издан приказ об увольнении Титовой «за систематическое нарушение трудовой дисциплины и за прогул». Титова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Исковые требования она обосновала тем, что пропуски рабочих часов с ее стороны объясняются частыми болезнями ее 8-летней дочери. Но месяц назад к ней приехала на постоянное жительство мать и впредь таких нарушений допускаться не будет.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6

Самойлов был направлен в командировку в филиал организации. Выполнив служебное задание в первой половине рабочего дня, он направился в общежитие филиала, находящееся за его территорией. У руководителя филиала возникла необходимость обсудить с ним детали служебного задания. Связавшись по телефону с комендантом общежития, руководитель филиала дал ему указание о том, чтобы тот известил Самойлова о необходимости прибыть в филиал. Комендант обнаружил его в комнате общежития в состоянии сильного алкогольного опьянения, после чего вызвал сотрудников органов внутренних дел. Самойлов был доставлен в отдел внутренних дел, где факт алкогольного опьянения был зафиксирован документально.

На следующий день руководителем филиала с Самойлова было взято письменное объяснение, а затем все материалы были направлены по месту работы. По возвращении ему был объявлен приказ о применении к нему выговора.

Правомерно ли применение данного дисциплинарного взыскания? Изменится ли решение задачи, если к Самойлову было применено взыскание в виде строгого выговора?

Задача 7

Доцент Краснов появился на лекции в нетрезвом состоянии и использовал в выступлении перед студентами ненормативную лексику, оскорбляющую достоинство слушателей. Одним из студентов данная лекция была снята на видеокамеру телефона и распространена посредством сети Интернет. Через 8 месяцев данная видеозапись была обнаружена деканом факультета. На основании служебной записки декана ректором вуза был издан приказ о привлечении Краснова к дисциплинарной ответственности за совершение аморального проступка.

Есть ли основания для обжалования и отмены приказа о применении взыскания в отношении Краснова? Что можно рассматривать в качестве доказательств моментов совершения и обнаружения дисциплинарного проступка? Изменится ли решение задачи, если Краснов осуществлял указанные действия вне территории учебного заведения в общественном месте и также был запечатлен видеокамерой?

Задача 8

Начальнику отдела снабжения Крылову в соответствии с графиком отпусков был предоставлен очередной отпуск с 21 февраля. 22 февраля он пришел в отдел, чтобы поздравить мужчин с Днем защитника Отечества. Работники отдела (в количестве 5 человек) вместе с Крыловым в обеденный перерыв выпили бутылку сухого вина – 0,75 литра. 24 февраля директор фирмы, узнав от своего референта о распитии спиртных напитков в отделе снабжения, объявил всем работникам отдела выговор, а Крылову – строгий выговор. Кроме того, один из работников (Елисеев) был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ, поскольку уже имел замечание за опоздание на работу.

Все работники отдела обратились в государственную инспекцию труда с заявлениями о нарушении их трудовых прав. Крылов считал, что его не имели права наказывать, так как он находился в отпуске. Елисеев считал, что его не могли уволить без предварительного согласия профсоюзного комитета, поскольку он входит в состав этого представительного органа. Другие работники считали, что такое малое количество выпитого спиртного никак не повлияло на качество работы, кроме того от работы они не отстранялись, никаких объяснений по поводу произошедшего у них не требовали, состояние опьянения ничем не подтверждено.

Какое решение должно быть принято по данному делу?

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора (4 часа)

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве.
2. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.
3. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником.
5. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Полная материальная ответственность работников.
6. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

Контрольные вопросы:

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Что является основанием для наступления материальной ответственности?
3. Как соотносятся материальная, дисциплинарная и гражданско-правовая ответственность?
4. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
5. Какие условия для наступления материальной ответственности закреплены в Трудовом кодексе РФ?
6. Какие основания материальной ответственности работодателя предусмотрены действующим законодательством о труде?
7. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?
8. Какие виды материальной ответственности работника существуют?
9. В каких случаях работник несет повышенную (кратную) материальную ответственность?
10. Какова процедура установления размера причиненного ущерба?
11. Каков порядок возмещения сторонами причиненного ущерба?
12. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?

Задача 1

2 сентября по окончании рабочего дня шофер Фомин на закрепленной за ним машине перевозил мебель на свою дачу без разрешения администрации автоколонны. Вследствие превышения скорости произошла авария, в результате которой была повреждена автомашина Фомина. Кроме того, при аварии пострадал водитель Егоров и был причинен ущерб его личному автомобилю «Москвич».

Стоимость ремонта автомашины обошлась автоколонне в 8 800 руб., ущерб от простоя автомашины составил 6 000 руб. Ад-

министрация автоколонны возместила ущерб, причиненный Егорову, в размере ремонта его автомобиля 6 000 руб. и вред, причиненный здоровью, в сумме 8 000 руб.

28 сентября администрация автоколонны издала приказ об удержании заработной платы Фомина в счет погашения ущерба в сумме 16 000 руб. (средний заработок Фомина) и предъявила иск в суд о взыскании с Фомина остальных 12 000 руб.

Законны ли действия администрации? Какое решение примет суд?

Задача 2

Михеев и Петров осуждены народным судом за совершенную ими в мае кражу в муниципальном магазине. Сумма причиненного ими ущерба составила 15 000 руб. Инвентаризацией, проведенной в магазине после кражи, выявлена недостача на сумму 8 000 руб. В связи с этим бригаде продавцов в составе Ивановой, Петровой и Сидоровой был предъявлен иск на сумму 8 000 руб. Суд иск не удовлетворил, мотивируя свой отказ тем, что, во-первых, за совершенную кражу осуждены Михеев и Петров; во-вторых, вся документация по приему-отпуску товаров в течение мая подписывалась только бригадиром Смирновым (он же директор магазина). Кроме того, Иванова несовершеннолетняя, Сидорова проработала всего 2 месяца, а Петрова не подписывала договор о коллективной материальной ответственности. Заработная плата Ивановой 12 600 руб., Петровой – 14 000 руб., Сидоровой – 14 800 руб.

Законно ли решение суда? Кто должен быть привлечен к материальной ответственности, в каком размере и в каком порядке?

Задача 3

На овощной базе 2 сентября была выявлена порча фруктов на сумму 70 тыс. руб. Администрация базы считала, что виновными в причинении базе ущерба являются:

1) кладовщик Петров – не сумевший обеспечить сохранность фруктов (его средний заработок – 18 000 руб.);

2) начальник отдела реализации Семенов – не принявший мер к скорейшей реализации фруктов (его средний заработок – 24 000 руб.);

3) техник по обслуживанию холодильных камер Иванов – не обеспечивший постоянную и ритмичную работу холодильников (его средний заработок – 20 000 руб.).

12 октября администрация издала приказ об удержании ущерба с виновных лиц: с Петрова – 18 000 руб.; с Семенова – 24 000 руб.; с Иванова – 28 000 руб., посчитав, что он больше всех виновен в порче фруктов.

Все указанные работники не согласились с приказом и обжаловали его в КТС.

Какое решение примет КТС?

Задача 4

Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного специалиста мастер цеха поручил изготовить по чертежам деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате изготовленная деталь оказалась браком, на исправление которого организации пришлось затратить в общей сложности 8 тыс. руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнение работы, указанной в данной задаче?

Задача 5

Транспортное предприятие Амурской области в мае предъявило в суд иск к водителю автомобиля Сергееву о взыскании 3 600 руб. В исковом заявлении истец указал следующее: по приказу руководителя организации от 6 апреля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки электрического кабеля. Управляя грузовой автомашиной, водитель изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободненском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля,

т.е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях и, кроме того, допустил перерасход горючего 400 литров, причинив работодателю ущерб на сумму 3 600 руб.

Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута по причине неисправности автомобиля, в суде не нашли подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования работодателя полностью.

Законно ли решение суда? При каких условиях наступает материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?

Задача 6

Попова работала в КБ «Центрально-Европейский банк» кассиром отдела неторговых операций, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Непосредственным местом ее работы являлся пункт обмена валюты.

В январе при обмене валюты клиент обманным путем изъясил у Поповой 3 167 долларов США. Попова пыталась задержать клиента с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О произошедшем было сообщено работодателю.

Изучив первичные материалы происшествия и письменное объяснение работницы, работодатель обратился в суд с иском о взыскании с Поповой в полном размере причиненного ею материального ущерба.

Полежит ли удовлетворению исковое требование работодателя? Возможно ли в данной ситуации снижение размера взыскания, если учесть, что Попова разведена, имеет на иждивении ребенка восьми лет и уволена истцом в связи с утратой доверия?

Задача 7

В гардеробе учреждения по халатности гардеробщицы Туровой был украден сданный на хранение плащ инженера Евсеева. Евсеев через 3 дня после кражи написал заявление руководителю учреждения с просьбой оплатить стоимость плаща в размере 12 000 руб. Руководитель отказал в удовлетворении просьбы Евсе-

ева и порекомендовал обратиться к непосредственному виновнику кражи – Туровой, которая допустила халатность при исполнении трудовых обязанностей. Турова отказалась возместить стоимость плаща, исходя из следующего: во-первых, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; во-вторых, работодателем не были созданы надлежащие условия для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял.

Правомерны ли действия руководителя учреждения? Кто будет возмещать стоимость плаща? Может ли быть привлечена к материальной ответственности Турова, в каком размере и в каком порядке?

Тема 13. Охрана труда (6 часов)

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

2. Обязанности и права работодателя и работника в области охраны труда.

3. Организация охраны труда. Обеспечение прав работника на охрану труда.

4. Понятие и виды несчастных случаев на производстве.

5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

6. Расследование и учет профессиональных заболеваний.

7. Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в организациях. Общественный контроль в области охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют подходы к определению понятия «охрана труда»?

2. Какие группы норм включает институт охраны труда?

3. Какие нормативные акты содержат требования в области охраны труда и какие субъекты уполномочены их принимать?

4. Какие виды инструктажа существуют? В чем их отличия? Какими нормативными актами регулируются данные отношения?

5. Что понимается под средствами индивидуальной и коллективной защиты? В каком порядке определяются их виды и правила применения?

6. Что такое «несчастный случай»? Какие виды несчастных случаев закреплены в законодательстве о труде, в чем их отличия?

7. Какие признаки имеет профессиональное заболевание?

8. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая? Как формируется и какой состав комиссии по расследованию профессионального заболевания?

9. Какие этапы включает расследование несчастного случая на производстве и профессионального заболевания?

10. Как осуществляется учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний?

11. Какие виды ответственности за нарушение требований об охране труда предусмотрены для сторон трудового договора?

Задача 1

18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошел несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения связи. После обращения в травматологический пункт Алексеева была освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на ее просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста профкома дайте мотивированный ответ.

Задача 2

Проверяя обоснованность жалобы Семеновой, уволенной из ЗАО «Луч», государственный инспектор труда появился на рабо-

чем месте уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Семеновой, государственный инспектор труда выдал генеральному директору предписание, содержащее требование об отмене незаконного увольнения. Генеральный директор общества отказался выполнить данное предписание, ссылаясь на то, что в соответствии с Трудовым кодексом государственный инспектор труда обязан был поставить работодателя в известность о предстоящей проверке в организации.

Как разрешить по существу возникшее противоречие? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок проведения проверок организаций и какими нормативными правовыми актами он регламентируется?

Задача 3

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на автозаводе ряд грубых нарушений правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- 1) опломбировать несколько механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 2 раза выше допустимых пределов;
- 3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- 4) потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности, как не соответствующего занимаемой должности;
- 5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли перечисленные действия государственного инспектора по охране труда?

Задача 4

В связи с обнаруженными нарушениями правил охраны труда в механическом цехе завода уполномоченный по охране труда профсоюза дал предписание начальнику цеха об устранении отмеченных им нарушений, запретил работу на двух токарных станках, не имеющих защитных приспособлений, и наложил штраф на

старшего мастера токарного участка. Начальник цеха отказался выполнять эти предписания.

Правомерны ли действия уполномоченного по охране труда и начальника цеха?

Задача 5

Инспектор по охране труда Рострудинспекции при проверке соблюдения законодательства по охране труда на заводе обнаружил ряд нарушений: работники столярного цеха привлеклись к сверхурочным работам по распоряжению начальника цеха без согласования с профсоюзным органом; в литейном цехе превышены нормы загазованности; несколько работников сварочного участка не прошли проверку знаний правил и инструкций по охране труда.

За эти нарушения инспектор наложил штраф в сумме 3 000 руб. на начальника столярного цеха, одновременно приостановил работу литейного цеха, опломбировал два неисправных пресса в механическом цехе, так как работа на них угрожала жизни и здоровью работников, а также отстранил от работы лиц, не прошедших проверку знаний.

Директор завода согласился с фактами, изложенными в постановлении инспектора, но одновременно подал жалобу в суд на превышение полномочий государственным инспектором.

Законны ли действия инспектора?

Задача 6

Студент Петров проходил производственную практику на заводе под руководством инженера этого завода. Во время выполнения работы он получил производственную травму, в результате чего был признан инвалидом 3-й группы.

Студент Степанов, работавший в составе строительного отряда в совхозе, получил производственную травму и был нетрудоспособен в течение 2 месяцев.

Водитель Смирнов, работавший в автоколонне, осуществлял перевозки грузов на завод железобетонных конструкций из различных предприятий города. Эти перевозки осуществлялись на основе договора, заключенного между автоколонной и заводом ЖБК. В одном из рейсов при выгрузке груза на территории завода

ЖБК Смирнов получил травму и был нетрудоспособен в течение 3 месяцев.

Определите, кто и в каком порядке должен расследовать эти несчастные случаи? Каков порядок рассмотрения жалоб работников при отказе администрации в составлении акта о несчастном случае?

Задача 7

Рабочий Кузнецов, направленный по устному распоряжению начальника цеха на строительство погребов для главного инженера предприятия, упал в яму, сломал позвоночник и через 5 дней умер. Администрация, проведя расследование несчастного случая, пришла к выводу, что он не связан с производством. Супруга погибшего возражала против такого заключения.

Как следует разрешить жалобу супруги погибшего?

Задача 8

На заводе железобетонных изделий было разработано положение об охране труда, содержащее следующие пункты:

1) работники, нарушившие правила охраны труда, лишаются надбавки за работу с вредными условиями труда за тот месяц, в котором произошло нарушение;

2) за каждое нарушение правил охраны труда с работников взыскивается 10% заработной платы в фонд охраны труда завода;

3) время приостановки работы в связи с несоблюдением правил охраны и безопасности труда приравнивается к простоею по вине работников и не оплачивается;

4) работники, не сообщившие непосредственному руководителю о произошедшем несчастном случае, нарушении требований безопасности труда, наказываются в дисциплинарном порядке и лишаются стимулирующих выплат сроком на 6 месяцев;

5) лица, находившиеся на рабочем месте в состоянии опьянения, вносят в заводской фонд охраны труда 10% месячного заработка и обязаны пройти внеочередную проверку знаний по охране труда.

Соответствует ли трудовому законодательству данное положение?

Тема 14. Прекращение трудового правоотношения (8 часов)

1. Прекращение трудового правоотношения по соглашению сторон и по инициативе работника.
2. Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника.
3. Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не связанным с виновными действиями работника.
4. Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
5. Прекращение трудового правоотношения в связи с нарушением установленных правил при его заключении.
6. Порядок оформления прекращения трудового правоотношения. Выходное пособие и иные денежные выплаты при прекращении трудового правоотношения.

Контрольные вопросы:

1. Как соотносятся между собой понятия «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника?
2. Какие критерии можно использовать при классификации общих оснований прекращения трудового договора?
3. В чем особенности оформления прекращения трудового договора по соглашению сторон?
4. Каковы особенности порядка расторжения трудового договора по инициативе работника?
5. По каким критериям можно классифицировать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
6. Для каких категорий работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора?
7. Существуют ли ограничения при формулировании оснований увольнения работника непосредственно в тексте трудового договора?
8. Какие общие и специальные гарантии для работников предусмотрены законодательством при прекращении трудового договора?
9. Какие обязанности несет работодатель при увольнении работника?

Задача 1

Приказом по организации бухгалтера Ивушкина уволили по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен по п. 1 ст. 77 ТК. По данному факту Ивушкин разьяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист и не приходил на работу.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2

Работник завода Егоров, студент-заочник института, находился в учебном отпуске в связи со сдачей экзаменов в институте с 1 по 20 июня. Вернувшись 21 июня на завод, он узнал, что с 10 июня уволен в связи с сокращением штатов с согласия профкома. В суде, куда обратился Егоров с иском о восстановлении на работу, представитель завода указал, что в устной форме Егоров был предупрежден 20 мая о том, что его должность подлежит сокращению, извещение о рассмотрении вопроса об увольнении было направлено ему по почте на домашний адрес. Кроме того, Егоров находился не в очередном, а в учебном отпуске, а такой отпуск, по мнению администрации, не препятствует увольнению с работы.

Должен ли суд восстановить Егорова на работе? В каком порядке рассматривается профкомом просьба администрации о даче согласия на увольнение с работы?

Задача 3

Слесарь завода Смирнов 10 февраля 2017 г. был уволен за прогул (за отсутствие на рабочем месте в течение 4 часов без уважительной причины 5 февраля). Трудовая книжка и копия приказа об увольнении ему были вручены 20 февраля, хотя он обращался за трудовой книжкой 12 февраля. 25 февраля Смирнов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного разбирательства установлено, что истец в течение 4 часов 5 февраля

находился не в механическом цехе (где находится его рабочее место), а в соседнем – кузнечном, что подтверждалось свидетельскими показаниями. Кроме того, администрация взяла со Смирнова объяснение в устной форме и не проверила его.

Решите спор по существу.

Задача 4

При обсуждении вопроса о сокращении штатов на заводе главный инженер предложил сократить должность старшего инженера лаборатории, которую занимал Петров. Начальник этой лаборатории возражал, так как Петров – специалист высокой квалификации, работает 10 лет. Он высказал предложение, что целесообразнее было бы уволить не Петрова, а инженера Малахова, у которого и квалификация ниже, и стаж работы 4 года. В таком случае, если Петров согласится, то нужно перевести его на должность инженера, а Малахова уволить по сокращению штатов.

Правомерно ли такое предложение?

Задача 5

По распоряжению начальника отдела инженеры Глебов и Серов, работающие в условиях ненормированного рабочего дня, остались в отделе после окончания рабочего дня, чтобы завершить начатую работу. После того как работа была закончена, они решили здесь же в отделе отметить предстоящий отпуск распитием спиртных напитков. За этим занятием их застал главный инженер. Через 2 дня Глебов и Серов были уволены за распитие спиртных напитков на рабочем месте. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что в состоянии алкогольного опьянения находились после окончания рабочего дня.

Какое решение вынесет суд?

Задача 6

Преподаватель колледжа Соколов был уволен в связи с несоответствием занимаемой должности. Поводом для увольнения послужили его неблагоприятное поведение в семье, скандалы, постоянные ссоры с соседями, которые неоднократно обращались с заявлениями

в полицию. Кроме того, коллеги по работе также жаловались на его грубость, некорректное поведение по отношению к обучающимся. Администрация колледжа провела аттестацию и признала Соколова несоответствующим должности педагога. Профсоюзный комитет колледжа согласился с увольнением Соколова по п. 3 ст. 81 ТК РФ.

Законно ли увольнение Соколова? Можно ли решить вопрос об увольнении иным способом?

Задача 7

Лаврова работала в ОАО «Восход» бухгалтером с окладом по штатному расписанию в размере 35 тыс. руб. В связи с необходимостью ухода за ребенком до 3 лет 1 июля 2017 г. Липкина подала заявление на имя генерального директора организации об увольнении по собственному желанию с 15 июля 2017 г.

8 июля 2017 г. ее в устной форме, без предъявления каких-либо документов отстранили от работы вплоть до даты увольнения на основании выявленного расхождения по оперативному учету товаров.

15 июля 2017 г., в последний день работы, она явилась за расчетом, но ей была выдана только копия приказа от 10 июля 2017 г. об отстранении ее от работы. Расчет произведен не был, а о дате выдачи трудовой книжки администрация обещала сообщить ей после окончания ревизии.

10 августа 2017 г. Лаврову письмом пригласили прийти за трудовой книжкой. Придя на следующий день на работу, она получила трудовую книжку и копию приказа от 8 августа 2017 г. об увольнении ее по п. 7 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия. Окончательного расчета с ней произведено не было.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 8

Юристка Круглова 15 декабря 2016 г. была уволена с работы в ОАО «Резерв» по мотивам утраты доверия, поскольку она неоднократно допускала ошибки в оформлении претензионных документов, пропускала сроки обращения в суд с исковыми заявлениями, что привело к невозможности взыскания причиненного

ОАО имущественного ущерба. Кроме того, допустив очередной пропуск искового срока, Круглова представила в суд фиктивные документы, подтверждающие своевременность отправки документов в суд по почте. Суд установил факт фальсификации и направил частное определение в адрес работодателя по этому поводу. За перечисленные нарушения Круглова была дважды привлечена к дисциплинарной ответственности (10 июля и 25 ноября 2016 г.).

Круглова предъявила иск в суд о восстановлении на работе. Суд принял решение отказать в восстановлении на работе и изменить формулировку увольнения на основание, предусмотренное п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли решение суда?

Тема 15. Защита трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права (2 часа)

1. Понятие защиты и охраны трудовых прав и свобод субъектов трудового права.

2. Формы, способы и средства защиты трудовых прав и свобод.

3. Защита трудовых прав профессиональными союзами.

4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Контрольные вопросы:

1. Назовите способы защиты трудовых прав работников.

2. Определите систему государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

3. Приведите структуру, задачи и основные полномочия Федеральной инспекции труда.

4. Каковы права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда?

5. В каком порядке осуществляется инспектирование организаций (работодателей)?

6. Определите права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.

7. Что такое самозащита работниками трудовых прав?

Задача 1

В мае 2017 г. в государственную инспекцию труда обратился Нестеренко с просьбой установить факт и произвести расследование несчастного случая, произошедшего с ним в июле 2000 г. во время прохождения производственной практики на заводе в период обучения в машиностроительном техникуме.

Государственный инспектор по охране труда обратился в техникум и на завод, истребовал приказы о направлении на практику, об обучении, получил письменные показания свидетелей произошедшего и вынес заключение о несчастном случае. Инспектор представил заключение в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат, однако Фонд отказал в выплатах, так как посчитал выводы инспектора необоснованными.

Правомерны ли действия инспекции? Возможна ли судебная защита прав Нестеренко в данном случае?

Задача 2

Председатель профсоюзного комитета птицефабрики после неоднократных жалоб работников на начальников цехов, нарушающих законодательство о рабочем времени и времени отдыха, направил директору фабрики требование об устранении нарушений и о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности. В своем требовании он привел конкретные факты нарушений и факты неправомерного поведения указанных должностных лиц. В ответ директор сделал этим лицам устные замечания на совещании, дисциплинарных взысканий ни одному должностному лицу объявлено не было.

Правомерны ли действия директора? Установлены ли какие-либо гарантии исполнения таких требований профсоюза?

Тема 16. Индивидуальные трудовые споры (4 часа)

1. Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения).
2. Причины и предпосылки индивидуальных трудовых споров.
3. Принципы института индивидуальных трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора.
5. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
6. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.
7. Альтернативные способы разрешения трудовых споров.

Контрольные вопросы:

1. Что такое индивидуальный трудовой спор и в чем его отличие от смежных категорий?
2. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
3. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
4. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
5. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
6. Какие трудовые споры рассматриваются судами?
7. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
8. Что такое медиация и кто может выступать в качестве медиатора?

Задача 1

Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2017 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что

при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы – производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер.

14 апреля 2017 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Смирнова 16 июля 2017 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора.

Дайте оценку действий КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в командировке и на лечении?

Задача 2

Определите возможные действия и решения комиссии по трудовым спорам в следующих ситуациях:

- 1) на заседание КТС не явился работник, подавший заявление;
- 2) на заседание КТС не явился представитель работодателя;
- 3) представитель работодателя заявил отвод председателю (членам) КТС;
- 4) на заседании КТС присутствовали 7 человек из 10 избранных в состав комиссии – 3 представителя работодателя и 4 представителя работников;
- 5) руководитель организации не согласен с решением КТС и требует рассмотреть дело повторно;
- 6) при принятии решения голоса членов КТС разделились поровну.

Задача 3

Чернов обратился с исковым заявлением в районный суд о взыскании суммы невыплаченной заработной платы за период с 1 марта по 25 июля с ООО «Крокус» в размере 1 млн руб. на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта, которым ему был изменен размер заработной платы.

Судья отказал в принятии искового заявления на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ, сославшись на то, что в отношении ООО «Крокус» открыто конкурсное производство и, следовательно, дело не подведомственно суду общей юрисдикции. В то же день конкурсный управляющий подал исковое заявление в районный суд о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору Чернова с ООО «Крокус», которое было принято районным судом к производству.

Определите подведомственность дел в соответствии с условиями задачи. Каков порядок рассмотрения требований работников (в том числе уволенных) о взыскании заработной платы и других денежных сумм, вытекающих из трудовых правоотношений, с организации-должника, в отношении которой открыто конкурсное производство? Являются ли законными и обоснованными действия суда и лиц, указанных в задаче?

Задача 4

Савельев работал преподавателем истории в колледже. В мае 2016 г. он совершил аморальный проступок, несовместимый с педагогической деятельностью, но по его просьбе был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении ему не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 16 тыс. руб., однако никаких претензий по этому поводу он не высказал. В декабре 2016 г. в КТС колледжа поступило заявление жены Савельева о взыскании невыплаченной компенсации при увольнении и доверенность на получение денег в кассе колледжа, подписанная Савельевым и заверенная нотариально.

КТС отказала в удовлетворении заявления, сославшись на пропуск срока для обращения в КТС и неявку самого заявителя на заседание КТС. Жена Савельева заявила, что срок не пропущен, поскольку нарушение носит длящийся характер и участие заявителя не обязательно.

Правомерно ли решение КТС?

Задача 5

Новикова работала секретарем в РОВД г. Томска. По приказу начальника ОВД ее уволили с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с

формулировкой «за неоднократное неисполнение приказов руководителя». Считая свое увольнение незаконным, Новикова обратилась с жалобой к начальнику областного управления внутренних дел. Была проведена проверка обстоятельств увольнения, и Новиковой было отказано в восстановлении на работе.

Новикова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, но ей отказали в рассмотрении иска, поскольку она пропустила срок, предусмотренный ст. 392 ТК РФ.

Подведомственно ли дело суду? Законно ли увольнение Новиковой? Обоснован ли отказ суда?

2.3. Примерные темы для написания курсовых работ

1. Понятие трудового права и его место в системе права.
2. Основные направления развития трудового права России на современном этапе.
3. История развития трудового законодательства в России.
4. Правовое положение субъектов трудового права.
5. Особенности трудового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства.
6. Сфера действия трудового права и проблема subsidiarity.
7. Механизм правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
8. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
9. Механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей.
10. Правовые проблемы защиты трудовых прав.
11. Понятие и виды способов защиты трудовых прав.
12. Юридическая природа локальных нормативных актов.
13. Юридические факты и их место в системе трудового права.
14. Проблемы формирования института сделок в трудовом праве.
15. Социальное партнерство – предмет коллективного трудового права.
16. Исторические модели социального партнерства.
17. Коллективный договор и его значение в системе локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

18. Коллективные соглашения.
19. Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.
20. Право на забастовку и его реализация.
21. Ответственность работодателя и его представителей (понятие, виды).
22. Трудовой договор: понятие, значение, содержание и виды.
23. Трудовое правоотношение: понятие, структура, особенности.
24. Модификация трудового правоотношения.
25. Проблема защиты конфиденциальной информации в процессе осуществления трудовых прав и обязанностей.
26. Рабочее время и его правовые нормативы.
27. Понятие и виды режима рабочего времени.
28. Понятие, значение и виды времени отдыха.
29. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.
30. Трудовые отпуска: понятие, виды, особенности правового регулирования.
31. Принципы и методы регулирования оплаты труда.
32. Повременная система заработной платы.
33. Сдельная система заработной платы: понятие, особенности, модификации.
34. Премияльная система заработной платы и ее структура.
35. Гарантийные и компенсационные выплаты.
36. Нормирование труда.
37. Механизм определения соответствия работника выполняемой работе.
38. Ученический договор и его особенности.
39. Понятие и содержание дисциплины труда.
40. Внутренний трудовой распорядок и его сущность.
41. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).
42. Правовое регулирование системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда.
43. Ответственность сторон трудового договора за причинение имущественного ущерба контрагенту.

44. Дифференциация в правовом регулировании труда отдельных категорий работников.

45. Прекращение трудового договора (понятие и классификация оснований).

46. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, ставящимся в вину работнику.

47. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, не ставящимся в вину работнику.

48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

49. Индивидуальные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.

2.4. Контрольные вопросы для подготовки к зачету и экзамену

1. Понятие и предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.

2. Метод трудового права и его особенности.

3. Цели, задачи и функции трудового права.

4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

5. Понятие и виды принципов трудового права.

6. Принципы запрещения дискриминации и принудительного труда (понятие и содержание).

7. Система трудового права и трудового законодательства.

8. Источники трудового права России, их специфика и классификация.

9. Действие актов законодательства о труде по юридической силе и во времени.

10. Локальные нормативные акты: понятие, виды, порядок их разработки и принятия.

11. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Понятие и значение трудоспособности.

12. Основные трудовые права и обязанности работника.

13. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.

14. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
15. Профсоюз как субъект трудового права. Права профсоюзов (классификация).
16. Порядок привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы.
17. Трудовое правоотношение: понятие, содержание, особенности.
18. Общая характеристика оснований возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
19. Отношения, связанные с трудовыми: виды, общая характеристика.
20. Понятие коллективного трудового права и социального партнерства, их соотношение. Принципы, формы и уровни социального партнерства.
21. Коллективные переговоры (определение представителей, порядок и сроки ведения, результаты).
22. Правовые акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения): понятие, содержание, особенности действия, регистрация и ее значение.
23. Понятие и классификация трудовых договоров.
24. Отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
25. Содержание (условия) трудового договора.
26. Понятие и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.
27. Порядок заключения трудового договора. Аннулирование трудового договора. Оформление приема на работу.
28. Документы, предоставляемые работниками при заключении трудового договора. Трудовая книжка и правила ее ведения.
29. Правовое регулирование трудового договора, заключенного на определенный срок.
30. Понятие, порядок установления и юридические последствия испытания при приеме на работу.
31. Правовое регулирование временных переводов на другую работу. Перемещение.

32. Изменение трудового договора в связи с изменением организационных или модификацией технологических условий труда. Отстранение от работы.

33. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ) и их классификация.

34. Расторжение трудового договора по инициативе работника (при отказе от продолжения работы, по собственному желанию) и по соглашению сторон.

35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника (ликвидация организации, сокращение численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации – пп. 1–4 ст. 81 ТК РФ).

36. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника (нарушение работником трудовых обязанностей – пп. 5, 6, 7, 8 ст. 81 ТК РФ).

37. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.

38. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.

39. Общие и специальные гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Понятие выходного пособия и случаи его выплаты

40. Порядок оформления увольнения. Окончательный расчет и его структура.

41. Понятие, виды и правовые нормативы рабочего времени.

42. Сокращенное и неполное рабочее время.

43. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

44. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.

45. Понятие и виды времени отдыха.

46. Правовое регулирование работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

47. Понятие, правовые признаки и виды отпусков, их продолжительность.

48. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, его продление, перенесение, отзыв из отпуска. Денежная компенсация отпуска и компенсация за неиспользованный отпуск.

49. Оплачиваемые социальные (целевые) отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

50. Понятие, признаки заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

51. Принципы и методы регулирования заработной платы.

52. Порядок установления заработной платы (в бюджетной и внебюджетной сфере).

53. Основные системы заработной платы (общая характеристика).

54. Тарифная система оплаты труда, ее элементы.

55. Понятие, структура и особенности премиальной системы заработной платы.

56. Формы оплаты труда. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

57. Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы

58. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), при невыполнении норм труда, простое, при оплате продукции, оказавшейся браком, и при освоении новых производств).

59. Нормирование труда. Виды норм труда.

60. Гарантии и компенсации для работников при направлении в командировку, другие служебные поездки и при переезде в другую местность.

61. Гарантии работникам при совмещении работы с обучением, а также в других случаях освобождения от исполнения трудовых обязанностей

62. Аттестация работников.

63. Понятие и содержание дисциплины труда. Трудовая, производственная и технологическая дисциплина, их соотношение.

64. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины (виды, общая характеристика).

65. Понятие внутреннего трудового распорядка работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок разработки, принятие, структура.

66. Поощрения за успехи в работе (понятие, виды) и порядок их применения.

67. Понятие, признаки и функции дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.

68. Понятие, виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.

69. Понятие охраны труда по трудовому праву. Обязанности работодателя по охране труда.

70. Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Экспертиза условий труда.

71. Обязанности работника по охране труда.

72. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок и сроки расследования, оформление и учет несчастного случая на производстве.

73. Порядок, сроки расследования и правила оформления и учета профессионального заболевания.

74. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.

75. Материальная ответственность работодателя перед работником.

76. Виды (пределы) материальной ответственности работников (общая характеристика). Ограниченная материальная ответственность.

77. Полная материальная ответственность работников в силу договора.

78. Коллективная материальная ответственность работников.

79. Порядок установления размера и возмещения сторонами трудового договора причиненного материального ущерба.

80. Индивидуальный трудовой спор (понятие, причины, стороны, содержание). Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (подведомственность споров).

81. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

82. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке медиации

83. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (сроки обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств).

84. Особенности содержания и исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

85. Коллективный трудовой спор (понятие, стороны, содержание).

86. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

87. Право на забастовку и его реализация.

88. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда (виды органов и их компетенция).

89. Способы защиты трудовых прав (виды, общая характеристика).

90. Совместительство и совмещение. Особенности трудового договора при работе по совместительству.

91. Полномочия профсоюза по защите прав и законных интересов работников.

92. Полная материальная ответственность работников в силу закона.

93. Дополнительные ежегодные трудовые отпуска (виды, особенности предоставления, продолжительность).

94. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

Учебное издание

ПАШКОВА Галина Георгиевна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

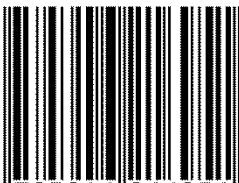
Учебное пособие

Редактор Е.В. Лукина
Оригинал-макет А.И. Лелююр
Дизайн обложки Л.Д. Кривцовой

Подписано к печати 25.04.2018 г. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.
Усл. печ. л. 14,9.
Тираж 200 экз. Заказ № 2880.

Отпечатано на оборудовании
Издательского Дома
Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)–52-98-49
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-94621-695-1



9 785946 216951